

**Skema til indberetning af ligestillingsredegørelse 2011
for
Region Syddanmark**

Indledning

Efter ligestillingslovens § 5a skal hver kommune og region hvert andet år udarbejde en ligestillingsredegørelse, som skal sendes til minister for ligestilling. Der skal udarbejdes ligestillingsredegørelse i 2011, og den skal indberettes inden 1. november 2011.

Formålet med kommunernes og regionernes ligestillingsredegørelser er at give borgerne indblik i ligestillingssituationen i kommunen/regionen samt i kommunalbestyrelsen/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 frivilligt om kommunen eller regionen vælger at anvende det fremsendte indberetningsskema. Hvis kommunen vælger at indberette ligestillingsredegørelsen i en anden form end skemaet, 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 2011.

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 2011

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 2011** til ligestilling2011@deloitte.dk.

Når kommunen eller regionen har udfyldt indberetningsskemaet og fremsendt dette, sender Deloitte senest 4 dage efter en svarmail 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 2011 sendes en revideret ligestillingsredegørelse. Kommunen/regionen vil så få fremsendt en ny svarmail som beskrevet ovenfor. Der kan ikke foretages rettelser i ligestillingsredegørelserne efter 1. november 2011.

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 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 i foråret 2012.

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 ligestillingsredegørelsen (herunder indberetningsskemaet og vejledningen), kan man rette henvendelse til Ligestillingsafdelingen på telefon 22 68 85 65. Der er telefontid alle hverdage kl. 10 - 13. 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 (ligestilling2011@deloitte.dk) eller indtales en besked 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?	Sæt et eller flere X
	Vi har en særskilt ligestillingspolitik for kommunens/regionens serviceområder under ét	<input type="checkbox"/>
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på et eller flere serviceområder	<input type="checkbox"/>
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	X
	Vi arbejder ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne	<input type="checkbox"/>

Såfremt kommunen/regionen har en særskilt ligestillingspolitik, har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger eller har målsætninger under udarbejdelse, kan disse uddybes i spørgsmål 2 og spørgsmål 2a. Bemærk at spørgsmål 2 skal besvares af kommunerne og spørgsmål 2a af regionerne. Arbejder kommunen/regionen ikke med ligestilling i forhold til serviceområderne kan spørgsmål 2 og 2a springes over.

Spørgsmål 2 skal udelukkende besvares af kommunerne.

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

Spørgsmål 2a skal udelukkende besvares af regionerne.

2a Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter vedrørende de ligestillingspolitiske målsætninger som regionen har vedtaget på et eller flere af serviceområderne		
		<i>Beskriv målsætning, målgruppe og evt. aktiviteter</i>
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	Regionsrådet har nedsat en ligestillingsarbejdsgruppe, som arbejder med ligestillingsinitiativer på bl.a. serviceområderne. Disse vil blive nærmere beskrevet ved den

		kommende ligestillingsredegørelse, hvor initiativerne er konkretiseret.
--	--	---

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?	Sæt et eller flere X
	Vi har en særskilt ligestillingspolitik på personaleområdet	<input type="checkbox"/>
	Vi har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger som en del af personalepolitikken	<input type="checkbox"/>
	Ligestillingspolitik/ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	X
	Vi arbejder ikke med ligestilling på personaleområdet	<input type="checkbox"/>

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 personaleområdet, gå da til spørgsmål 5.

4 Beskriv ligestillingspolitiske målsætninger og tilhørende måltal, der indgår i ligestillingspolitikken/personalepolitikken		
Målsætning om at fremme kønsblandede arbejdspladser <i>Eksempel: Der skal flere mænd i omsorgssektoren.</i>	Målsætning	
	Evt. måltal	
	Øvrigt arbejde til fremme af kønsblandede arbejdspladser	Regionsrådet har nedsat en ligestillingsarbejdsgruppe, som bl.a. beskæftiger sig med dette emne. Disse initiativer vil blive nærmere beskrevet ved den kommende ligestillingsredegørelse, hvor de er konkretiseret.
Målsætning om at fremme en lige rekruttering af mænd og kvinder ved ansættelser <i>Eksempel: Begge køn skal være i ansættelsesudvalget</i>	Målsætning	
	Evt. måltal	
	Øvrigt arbejde til fremme af lige rekruttering af kvinder og mænd i ansættelser	Regionsrådet har nedsat en ligestillingsarbejdsgruppe, som bl.a. beskæftiger sig med dette emne. Disse initiativer vil blive nærmere beskrevet ved den kommende ligestillingsredegørelse, hvor de er konkretiseret.
Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse <i>Eksempel: Andelen af kvindelige topledere skal øges i kommunen</i>	Målsætning	
	Evt. måltal	
	Øvrigt arbejde til fremme af kvinder i ledelse	Regionsrådet har nedsat en ligestillingsarbejdsgruppe, som bl.a. beskæftiger sig med dette emne. Disse initiativer vil blive nærmere beskrevet ved den kommende ligestillingsredegørelse, hvor de er konkretiseret.
Målsætninger om at fremme lige adgang til kompetenceudvikling for mænd og kvinder <i>Eksempel: Kvinder og mænd skal deltage ligeligt på udvalgte uddannelseskurser</i>	Målsætning	
	Evt. måltal	
	Øvrigt arbejde til fremme af lige kompetenceudvikling for mænd og kvinder	
Målsætninger om at sikre ligeløn <i>Eksempel: Kvinder og mænds lønudvikling under "Ny løn" skal følges</i>	Målsætning	
	Evt. måltal	
	Øvrigt arbejde til at sikre ligeløn	
<i>Eksempel: Målsætning om at både kvinder og mænd deltager i udvalgte kurser</i>	Målsætning	
	Evt. måltal	

	<i>Øvrigt arbejde til at sikre, at både mænd og kvinder deltager i udvalgte kurser</i>	
--	--	--

5	Hvordan måler kommunen/regionen 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	<input type="checkbox"/>
	Vi udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, som belyser udviklingen (udover de statistikker der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)	<input type="checkbox"/>
	Vi gennemfører regelmæssigt andre kvalitative evalueringer/vurderinger/undersøgelser	<input type="checkbox"/>
	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 februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Akademikere, KL	0	0	EGU-elever, praktikaftale	0	0
Akademikere, Regioner	586	405	Ejendomsfunktionærer mv.	0	0
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	0	0	Ergo- og fysioterapeuter	0	0
Audiologiassistenter og -elever	26	8	Erhvervsuddannede serviceassistenter og -elever	144	25
Beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger	0	0	Ernærings- og husholdningsøkonomer	0	0
Beredskabspersonale i chef/lederstillinger	0	0	Ernæringsassistentelever	31	3
Bibliotekarer (tjenestemænd) inklusive ledere	0	0	Flyvepladspersonale	0	0
Bibliotekarer, ikke-faguddannede	0	0	Forhandlingskartellets personale	0	0
Brandpersonale, deltidsbeskæftiget	0	0	Fotografer	7	8
Buschauffører mv.	0	0	Grafisk personale, KL	0	0
Bygningskonstruktører	0	0	Grafisk personale, Regioner	4	7
Chefer, KL	0	0	Handicapledsagere	0	0
Chefer, Regioner	36	97	Hjemmedagplejere	0	0
Dagplejere	0	0	Hjemmevejledere og pædagogisk personale, døgninstitutioner	4	7
Driftsassistenten, KBH	0	0	Husassistenter	334	47
Dækspersonale ved kommunale lejrskoleskibe	0	0	Håndværkere m.fl., KL	0	0
Håndværkere m.fl., Regioner	37	315	Lægesekretærer	2061	4
Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv.	0	0	Lærere m.fl. i folkeskolen og specialundervisning	0	0

6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Journalister	8	11	Lærere mv. ved sygeplejeskoler mv.	0	0
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	0	0	Lærere og pædagogiske ledere, Sankt Annæ Gymnasium	0	0
Kedel-, maskin- og motorpassere	0	0	Lærere, specialundervisning for børn og voksne	124	58
Kommunallæger	0	0	Maritimt personale	0	0
Kontor- og It-personale, KL	3	1	Medicinstuderende i underordnet lægestilling	29	30
Kontor- og It-personale, Regioner	1081	308	Miljøkontrollører i miljøkontrollen	0	0
Laboratorie- og miljøpersonale	6	3	Musikere m.fl., landsdelsorkestre	0	0
Ledende servicepersonale	28	41	Musikskoleledere	0	0
Ledende værkstedspersonale mv., klientværksteder	3	4	Musikskolelærere	0	0
Ledere m.fl., undervisningsområdet	0	0	Neurofysiologiassistenter- og elever	19	2
Ledere på Sundhedskartelletts område	617	52	Oldfrueassistenter	2	0
Ledere/mellemledere ved den kommunale ældreomsorg	0	0	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter	380	309
Legepladspersonale	0	0	Operationsteknikerelever	0	0
Overlæger mv., KBH	0	0	Pædagogisk personale i dagplejeordninger	0	0
Overlæger, lægelige chefer mv.	357	809	Pædagogisk uddannede ledere	0	0
Overtandlæger/tandlæger, sygehuse mv.	8	9	Pædagogiske konsulenter	0	0
Personale ved kommunale forsyningsvirksomheder mv.	0	0	Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	0	0

6 Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?					
	Angiv evt. rettelser til antal			Angiv evt. rettelser til antal	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
Personale ved aftenskoler/fritidsundervisning	0	0	Pædagogstuderende	31	9
Personale ved teatre	0	0	Regions- og skolebetjente m.fl.	0	11
PGU-elever/PAU-elever	1	3	Rengøringsassistenter	568	67
Piccoloer/piccoliner	3	6	Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	282	108
Plekehjemsforstandere	0	0	Social- og sundhedspersonale	3269	182
Portører	0	0	Socialrådgivere/socialformidlere	1	0
Professionsbachelorere, teknisk område	3	43	Socialrådgivere	130	20
Pædagogisk personale og husholdningsledere, døgninstitutioner	680	231	Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv.	5	66
Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger	0	0	Speciallægekonsulenter	3	14
Pædagogisk personale, forebyggelses- og dagbehandlingsområder	0	0	Studenter, sygeplejevikarer/ventilatører	0	0
Pædagogisk personale, særlige stillinger	0	0	Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende	10267	480
Syge- og sundhedspersonale, ledere, KL	0	0	Tekniske designer m.fl., Regioner	12	9
Syge- og sundhedsplejersker	0	0	Tekniske mestre mv., Musikhuset i Aarhus	0	0
Sygehusapotekere	3	1	Tilsynsførende assistenter, forsorgshjem	1	2
Sygehuslæger (hon.løn)	0	10	Tilsynsførende læger, plejehjem	0	0
Sygehusportører	45	501	Tolke	1	0

6	Hvor mange kvinder og mænd har kommunen/regionen februar 2011 i følgende overenskomstgrupper?				
	Angiv evt. rettelser til antal		Angiv evt. rettelser til antal		
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	
Sygeplejerskestuderende (praktikudd.)	0	0	Trafikkontrollører/driftsassistent	0	0
Tandklinikassistenter	12	0	Underordnede læger (reservelæger)	1029	746
Tandlægekonsulenter	0	0	Vagtcentralpersonale, regioner	0	1
Tandlæger	0	0	Vejledere/undervisere indenfor beskæftigelsesområdet	0	0
Tandplejere	0	0	Økonomaer, ernæringsassistenter og –elever	1	0
Teknisk Service	0	1	Øvrige	65	64
Tekniske designere m.fl., KL	0	0			
Antal ansatte kvinder og mænd i kommunen/regionen pr. februar 2011 i alt				22347	5138

7	Angiv, hvor mange kvinder og mænd kommunen/regionen har ansat februar 2011 i følgende ledelseskategorier	Angiv antal	
		Kvinder	Mænd
	Niveau 1 Topchefer <i>For eksempel kommunal- eller regionsdirektør, forvaltningschefer, administrerende direktører og direktionsmedlemmer</i>	1	8
	Niveau 2 Chefer <i>For eksempel afdelingschefer, vicedirektører, kontorchefer og ledere af større enheder såsom distriktsledere</i>	16	39
	Niveau 3 Øvrige ledere <i>For eksempel institutions- og gruppeledere, formænd og daglige ledere</i>	851	366
	Kommunen/regionen har underskrevet ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse	<input type="checkbox"/>	

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	<input type="checkbox"/>
	Nej, kommunen/regionen har ikke en samlet strategi, procedure eller plan	X
	Strategi, procedure eller plan under udarbejdelse	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11	Ligestillingsvurderer kommunen/regionen indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet?	Sæt kryds
	Ja, kommunen/regionen ligestillingsvurderer indstillinger til kommunalbestyrelsen/regionsrådet	<input type="checkbox"/>
	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?	Sæt kryds

Ja, kommunen/regionen anvender værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	<input type="checkbox"/>
Nej, kommunen/regionen anvender ikke værktøjet til relevanstest og ligestillingsvurdering	<input checked="" type="checkbox"/>

13	Bliver initiativer eller aktiviteter kønsmainstreamet/ligestillingsvurderet af kommunen/regionen?	Sæt X
	Ja, de fleste initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	<input type="checkbox"/>
	Ja, nogle initiativer eller aktiviteter kønsmainstreames/ligestillingsvurderes	<input type="checkbox"/>
	Nej, vi kønsmainstreamer/ligestillingsvurderer ikke initiativer eller aktiviteter	<input checked="" type="checkbox"/>
<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		Tilbud til udviklingshæmmede kvinder og mænd
	Serviceområde		Det sociale område
	Baggrund		Kommunen er blevet opmærksom på, at de udviklingshæmmede kvinder ikke bruger aktivitetstilbuddene i samme omfang som de udviklingshæmmede mænd.
	Formål og indhold		Kommunen har integreret særlige tiltag/initiativer i aktivitetstilbuddene, som skal gøre det mere attraktivt for de udviklingshæmmede kvinder at gøre brug af tilbuddene. Samtidig har kommunen gjort de udviklingshæmmede kvinder opmærksom på de nye muligheder i aktivitetstilbuddene.
	Resultat		Efter en prøveperiode på nogle måneder er der kommet 10 pct. flere udviklingshæmmede kvinder i kommunens aktivitetstilbud, og kommunen vil derfor fortsætte med de nye initiativer/tiltag for at tiltrække flere udviklingshæmmede kvinder til aktivitetstilbuddene.

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		<input type="checkbox"/>	
Nej, kommunen/regionen har ikke igangsat initiativer		<input checked="" type="checkbox"/>	

16 Anfør råd, nævn og udvalg nedsat i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 1.		
		Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd
	Råd, nævn eller udvalg	Navn
		Antal kvinder
		Antal mænd

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 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 2.		Angiv antal
Antal fravigelser		1

18	Har kommunalbestyrelsen/regionsrådet besluttet at lade pladser stå tomme i råd, nævn og udvalg i perioden 1. november 2009 til 31. oktober 2011 i henhold til ligestillingslovens § 10a, stk. 3?	<i>Sæt kryds</i>
	Ja, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nej, kommunalbestyrelsen/regionsrådet har ikke besluttet at lade pladser stå tomme	<input type="checkbox"/>
Angiv navnet på de råd, nævn og udvalg, hvor kommunalbestyrelsen/regionsrådet har besluttet at lade pladser stå tomme		
Kontaktforum for handicap		

19	Ordet er frit... kommunen/regionen er meget velkommen til at supplere besvarelsen af indberetningsskemaets spørgsmål med kommentarer og/eller forslag, som findes relevante	
<p>Regionsrådet i Region Syddanmark har i december 2010 nedsat en politisk arbejdsgruppe om ligestilling, som består af 9 medlemmer af regionsrådet.</p> <p>Af arbejdsgruppens kommissorium fremgår bl.a.:</p> <p>Arbejdsgruppen skal drøfte ligestilling i Region Syddanmark i bred forstand. Dvs. ligestilling i forhold til køn, handicap, etnicitet, uddannelse osv. Og i forhold til regionens rolle som ansvarlig for sundhedsydelser, psykiatri, leverandør af sociale ydelser, som udviklingsaktør og som arbejdsgiver.</p> <p>Arbejdsgruppen skal medvirke til, at Region Syddanmark bliver bedre i stand til at leve op til sine lovmæssige forpligtelser på ligestillingsområdet.</p> <p>Arbejdsgruppen skal beskrive de væsentligste udfordringer for regionen i forhold til ligestilling og vurdere regionsrådets handlemuligheder, herunder vurdere hvor der vil være mest potentiale for at opnå størst mulig effekt af initiativer.</p> <p>Regionsrådet vil på møde den 24. oktober 2011 få forelagt rapporten til stillingtagen.</p> <p>Når rapporten er endelig vil den blive fremsendt til minister for ligestilling</p>		

Når indberetningsskemaet er udfyldt, skal det sendes som vedhæftet fil til Deloitte på følgende e-mail: ligestilling2011@deloitte.dk. Indsendelsen skal ske inden 1. november 2011.

Deloitte fremsender inden for 4 dage en svarmail som kvittering for modtagelsen.

Når alle indberetninger er modtaget og data er analyseret, vil hovedresultaterne fra stat, kommuner og regioner blive offentliggjort i foråret 2012 på www.ligestillingidanmark.dk. Det vil her være muligt at sammenligne egne besvarelser med de øvrige respondenter.