



MINISTERIET FOR BØRN, LIGESTILLING,
INTEGRATION OG SOCIALE FORHOLD

Folketingets Ligestillingsudvalg

Sagsnr. 2014 - 10839

Dato: 15.12.2014

Under henvisning til Folketingets Ligestillingsudvalgs brev af 26. november 2014 følger hermed ministeren for børn, ligestilling, integration og sociale forholds endelige svar på spørgsmål nr. 17 (LIU alm. del). Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Özlem Sara Cekic (SF).

Spørgsmål nr. 17:

”Ministeren bedes redegøre for hvilke vurderinger, der ligger bag det nye ligestillingsindeks i ligestillingsredegørelserne 2013. Gives point ud fra organisationernes/institutionernes subjektive vurderinger eller refererer de til objektive målbar-kriterier og i så fald hvilke?”

Svar:

Formålet med det nye ligestillingsindeks, der er udarbejdet på baggrund af ligestillingsredegørelserne for 2013, er at give den enkelte organisation mulighed for at sammenligne sin ligestillingsindsats med andre organisationer.

Ligestillingsindekset er udarbejdet på baggrund af de modtagne ligestillingsredegørelser for 2013 fra stat, kommuner og regioner. Der er beregnet et ligestillingsindeks for de enkelte organisationers indsats inden for henholdsvis personaleområdet og kerneydelser samt et samlet indeks. De enkelte organisationer har fået point efter deres besvarelser på spørgsmål i ligestillingsredegørelserne om politikker, handlinger og resultater. Ligestillingsindekset bygger således i vid udstrækning på en selvrapportering og -evaluering af de enkelte organisationers ligestillingsindsats.

Dette indebærer visse usikkerheder, idet vurderingen af, hvad der er en ligestillingsindsats og resultaterne af arbejdet, er organisationens egen. Samtidig skal man være opmærksom på, at det for så vidt angår arbejdet med ligestilling i kerneydelserne for nogle institutioner kan være sværere at score højt på ligestillingsindekset end andre, fordi ligestilling og køn kun skal indtænkes, hvor det er relevant. Det betyder typisk, at fx statslige institutioner, der ikke har borgerret-

tede opgaver, kan ligge lavere i indekset for kerneydelser. Endelig kan det for fx kommunerne være svært at have overblik over alle de områder, hvor de reelt arbejder med køn og ligestilling. Det kan have betydning for deres placering på ligestillingsindekset. Ligestillingsindekset giver dog en god indikation af, hvordan organisationerne arbejder med ligestilling sammenlignet med andre.

Ligestillingsindekset består af følgende 5 niveauer med pointgivning fra 0-100:

Tabel 2.1.1. Vurderingsskala for Ligestillingsindekset	
Point	Vurdering
81-100	Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling
61-80	Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling
41-60	Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling
21-40	Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling
0-20	Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling

Det kan oplyses, at nogle af de spørgsmål, der indgår i ligestillingsredegørelsen, og som medtages i ligestillingsindekset, er faktuelle – fx om organisationen har en politik eller fastsat målsætninger og måltal for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet. Ligesom kønsfordelingen i det øverste ledelseslag indgår i indekset. I andre spørgsmål bliver organisationerne bedt om at vurdere omfanget af egen ligestillingsindsats, det vil sige at vurdere, i hvor høj grad organisationen medtænker ligestilling – fx når der udarbejdes brugerundersøgelser, kampagner, m.m. Her har organisationerne haft mulighed for at sætte kryds ved én af følgende 5 faste svarkategorier: "Slet ikke", "I ringe grad", "I nogen grad", "I høj grad" eller "I meget høj grad".

De enkelte organisationers point er opgjort efter faste kriterier og vægte, disse er nærmere beskrevet i bilag 1 i hovedrapporten om ligestillingsredegørelserne for 2013.

Det er min vurdering, at det nye ligestillingsindeks giver en indikation af institutionens ligestillingsindsats og mulighed for at sammenligne egen indsats med lignende organisationers. Det kan bidrage til at sætte fokus på ligestillingsindsatsen i den enkelte institution.

Manu Sareen

/ Mette Kaae Hansen