

# Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder

## Værktøj til måling af parlamenters kønssensitivitet



### Spørgeskema om nationale parlamenter (Folketinget)

#### OMRÅDE 1: Kvinder og mænd har lige muligheder for at BLIVE MEDLEM af parlamentet

Underområde 1 — Valgsystemet

Direkte henvisning til ligestilling mellem kønnene i den politiske repræsentation i  
forfatningsretten

**1. Henviser forfatningsretten eller tilsvarende juridiske rammer direkte til ligestilling mellem kønnene i den politiske repræsentation?**

- Ja
- Nej

Anvendelse af kønskvoter ved parlamentariske valg

**2. Anvendes der kønskvoter i folketingsvalgsystemet?**

- Ja
- Nej

Sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse

**2a. Hvilke sanktioner er der for ikke at overholde kvoter?**

- Juridiske sanktioner (listen afvises inden valget)
- Økonomiske sanktioner
- Ingen sanktioner

Anvendelse af kønskvoter



## Værktøj til måling af parlamenters kønssensitivitet: Nationale parlament

Svar kun 2b eller 2c afhængigt af hvilken type afstemningssystem der gælder for valg til dit parlament. I tilfælde af at både proportionalitets- og pluralitets- / flertalsystemer gælder for forskellige grupper af sæder, skal du besvare det spørgsmål, der er relevant for den største andel af sæderne.

### 2b. Hvis valgsystemet er baseret på forholdstal, hvordan anvendes kønskvoten?

- "Zipping" (skiftevis kvindelige og mandlige kandidater på listerne)
- Krav om, at de to øverste kandidater ikke er af samme køn
- 40/60-forhold for hver fem kandidater på listen
- Mindst 1 ud af hver gruppe på 3 kandidater skal være en kvinde
- Andet
- Ikke relevant

### 2c. Hvis valgsystemet er baseret på flertalsvalg, hvordan anvendes kønskvoten?

- 50 % kvindelige kandidater
- 40/60-forhold mellem kandidater af forskelligt køn
- Mindst 30 % kvindelige kandidater
- Andet
- Ikke relevant

## Kønfordelingen af kandidaterne

### 3. Antal kvindelige og mandlige kandidater ved det seneste politiske valg

Kvinder  Mænd

## Økonomiske midler

### 4. Findes der en mekanisme for tildeling af offentlige midler til kvindelige kandidater?

- Ja
- Nej

## Kønbalancen blandt valgte kandidater

### 5. Antal kvinder og mænd blandt folketingsmedlemmerne efter det seneste folketingsvalg

Kvinder  Mænd

Underområde 2 — Politiske partier/folketingsgruppers procedurer



### Kønsbalancen blandt de politiske partiers ledere

**6. Antal kvinder og mænd, der leder store politiske partier (med mindst 5 procent af folketingsmandaterne på nuværende tidspunkt)**

Kvinder  Mænd

Store partier er defineret ved at have mindst 5 procent af folketingsmandaterne på tidspunktet for denne undersøgelse

### Integration af kønsaspektet i partiernes regler

**7. Hvor mange af de store partier henviser udtrykkeligt til ligestilling mellem kønnene i deres interne regler?**

- Alle partier
- Over halvdelen
- Halvdelen af partierne
- Under halvdelen
- Ingen

**8. Hvor mange af de store partier har en intern kvindegruppe eller et kvindeudvalg?**

- Alle partier
- Over halvdelen
- Halvdelen af partierne
- Under halvdelen
- Ingen

**9. Hvor mange af de store partier har foretaget en vurdering af kønsbalancen i deres interne procedurer inden for de seneste fem år?**

- Alle partier
- Over halvdelen
- Halvdelen af partierne
- Under halvdelen
- Ingen

**10. Hvor mange af de store partiers interne regler nævner vigtigheden af en ligelig kønsfordeling ved udpegningen af medlemmer og ledere til udvalg?**

- Alle partier
- Over halvdelen
- Halvdelen af partierne



- Under halvdelen
- Ingen

### Underområde 3 — Rekruttering af ansatte i Folketinget

#### Udvælgelsesprocedurer

**11. Er det et kriterie ved ansættelse af personale, at der sikres en ligelig kønsfordeling?**

- For alle ansatte i Folketinget
- For nogle stillinger
- Nej

**12. Anvendes kønssensitivt sprog i ansættelsessamtaler og/eller testmateriale?**

- Ja
- Delvist
- Nej

For eksempel, når kønssensitivt sprog anvendes undgås ord og begreber, der kun refererer til mænd, som formand, og kønsbestemte navneord undgås (anvend 'ham/hende' og 'hun/han' i stedet for ham/han).

#### Udvælgelseskomitéens sammensætning

**13. Antal kvinder og mænd i de seneste tre udvælgelseskomitéer ved ansættelser?**

Kvinder  Mænd

## OMRÅDE 2: Kvinder og mænd har lige muligheder for at PÅVIRKE parlamentets arbejdsprocedurer

### Underområde 1 — Parlamentsmedlemmers tilstedeværelse og rolle i parlamentet

#### Kønsbalancen i præsidiet

**14. Formandens køn**

Kvinder  Mænd

**15. Antal kvinder og mænd medlemmer af det parlamentariske kontor**



Kvinder  Mænd

### Kønsbalancen blandt udvalgsformænd

#### 16. Kønsfordeling blandt folketingsudvalgsformændene

Kvinder  Mænd

### Kønsfordeling blandt udvalgsformænd på forskellige politikområder

#### 17. Formænd for udvalg inden for sociokulturelle områder (sundhed, uddannelse, sociale forhold, beskæftigelse, familie, kultur, sport)

Kvinder  Mænd

Antal kvinder/antal mænd

#### 18. Formænd for udvalg inden for basisfunktioner (udenrigspolitik, indenrigspolitik, , forsvar, retspolitik)

Kvinder  Mænd

#### 19. Formænd for udvalg inden for infrastruktur (transport, kommunikation, miljø)

Kvinder  Mænd

#### 20. Formænd for udvalg inden for økonomi (finans, handel, erhverv, industri, landbrug)

Kvinder  Mænd

### Procedurer for udpegning af udvalgsformænd og præsidiemedlemmer

#### 21. Hvilke redskaber anvendes i den formelle parlamentariske procedure ved valg af udvalgsformænd?

- Kønskvote — min. 40 %
- Kønskvote — min. 30 %
- Regler om lige muligheder
- Ingen

#### 22. Hvilke redskaber anvendes i den formelle parlamentariske procedure ved valg af præsidiemedlemmer?

- Kønskvote — min. 40 %
- Kønskvote — min. 30 %



- Regler om lige muligheder
- Ingen

### Undervisning i ligestilling mellem kønnene for parlamentsmedlemmer

**23. Har Folketinget — som institution — gennemført undervisning, som omfatter et modul om ligestilling mellem kønnene, for folketingsmedlemmer i den nuværende valgperiode?**

- Ja
- Nej

### Underområde 2 — Struktur og organisation

#### Adfærdskodeks for folketingsmedlemmer

**24. Har parlamentet mekanismer til at forhindre forskelsbehandling på grund af køn, f.eks. et adfærdskodeks eller politikker til bekæmpelse af chikane?**

- Ja
- Nej

Adfærdskodeks henviser til de principper, værdier, standarder eller adfærdsregler, der ligger til grund for en organisations afgørelser, procedurer og systemer på en måde, der bidrager til medlemmernes velfærd og respekterer rettighederne for alle dem, der er berørt af dens aktiviteter.

**24a. Omfatter kodeksen sanktioner for adfærd, der ikke er i overensstemmelse med reglerne?**

- Ja
- Nej

#### Politikker til bekæmpelse af forskelsbehandling

**25. Har Folketinget en formel politik til bekæmpelse af forskelsbehandling?**

- Ja
- Nej

**25a. Hvis ja, henviser den udtrykkeligt til forskelsbehandling på grund af køn?**

- Ja
- Nej

**25b. Indeholder politikken sanktioner for adfærd, der ikke er i overensstemmelse med reglerne?**

- Ja



Nej

### Politikker til bekæmpelse af chikane

**26. Er der indført en institutionel politik til bekæmpelse af sexchikane?**

Ja

Nej

**26a. Hvis ja, omfatter den sanktioner for sexchikane?**

Ja

Nej

**26b. Hvis ja, fastsætter politikken en formel procedure for undersøgelse af klager over sexchikane?**

Ja

Nej

### Kønssensitivt sprog i formelle regler og stående ordrer

**27. Er formelle regler og forretningsordenen skrevet på et kønssensitivt sprog?**

Ja

Delvist

Nej

Når kønssensitivt sprog anvendes undgås ord og begreber, der kun refererer til mænd, som formand, og kønsbestemte navneord undgås (anvend 'ham/hende' og 'hun/han' i stedet for ham/han).

### Muligheder for familieorlov for parlamentsmedlemmer

**28. Hvilke af følgende orlovsmuligheder har folketingsmedlemmer?**

Barselorlov

Fædreorlov

Forældreorlov

Adoptionsorlov

Plejeorlov

Ingen familieorlov er mulig

Familieorlov:



- a) Barselsorlov: Orlov fra arbejdet for mødre i perioden umiddelbart før og efter fødslen
- b) Fædreorlov: Orlov fra arbejdet for fædre svarende til barselsorlov
- c) Forældreorlov: Orlov efter barselsorlov/fædreorlov, som kan afholdes af hver forælder
- d) Adoptionsorlov: Orlov bevilget til arbejdstagere i forbindelse med adoptionsager og også — i lighed med barsels- eller fædreorlov — i en periode efter adoption af et barn.
- e) Plejeorlov: Orlov for at passe familiemedlem eller anden person fra ens egen husstand, der har behov for omsorg og pleje i forbindelse med sygdom.

### Procedurer for afstemning ved stedfortræder/fuldmagt

**29. Findes der en procedure for stedfortrædere/afstemning ved fuldmagt for folketingsmedlemmer, der er på familieorlov?**

- Ja
- Nej

### Familievenlige arbejdstider

**30. Er der en officiel regulering af arbejdstiden?**

- For Folketingets medarbejdere
- For folketingsmedlemmer
- Nej

### Midler til børnepasning

**31. Er der afsat nogen form for midler til børnepasning?**

- Ja, for folketingsmedlemmer
- Ja, for Folketingets ansatte
- Nej

## Område 3 — Personaleorganisation og -procedurer

### Kønsbalancen blandt Folketingets ansatte

**32. Antal kvinder og mænd blandt Folketingets ansatte (f.eks. administration)**

Kvinder  Mænd

### Kønsbalancen i lederroller

**33. Antal kvinder og mænd i ledende stillinger**

Kvinder  Mænd





### Afdelinger eller enheder, der ledes af kvinder og mænd

#### 34. Antal afdelinger/enheder, der ledes af kvinder og mænd

Kvinder  Mænd

### Efteruddannelsesprogrammer for Folketingets ansatte

#### 35. Er der gennemført uddannelses-/mentorprogrammer med henblik på at forbedre personalets kompetencer i det seneste kalenderår?

- Ja  
 Nej

#### 35a. Omfattede uddannelsesprogrammerne en komponent, der specifikt vedrørte ligestilling mellem kønnene?

- Et eller flere programmer dedikeret til ligestilling mellem kønnene  
 Kønligestilling var en del af et eller flere programmer  
 Kønligestilling var ikke specifikt på programmet men inddraget  
 Ikke dækket

#### 36. Antal kvinder og mænd, der deltog i uddannelsesprogrammerne

Kvinder  Mænd

### Lønforskelle mellem Folketingets ansatte

#### 37. Har Folketinget undersøgt lønforskelle blandt dets ansatte inden for de seneste fem år?

- Ja  
 Nej

#### 37a. Hvis ja, blev resultaterne af undersøgelsen offentliggjort?

- Ja  
 Nej

### Fleksible arbejdsformer

#### 38. Er der formelle regler for fleksible arbejdsformer for Folketingets ansatte? (f.eks. deltidsarbejde, hjemmearbejde)

- Ja  
 Nej

#### 39. Hvilke af følgende orlovsmuligheder har Folketingets ansatte?

- Barselsorlov



- Fædreorlov
- Forældreorlov
- Adoptionsorlov
- Plejeorlov
- Ingen familieorlov er mulig

Familieorlov:

a) Barselsorlov: Orlov fra arbejdet for mødre i perioden umiddelbart før og efter fødslen

b) Fædreorlov: Orlov fra arbejdet for fædre svarende til barselsorlov

c) Forældreorlov: Orlov efter barselsorlov/fædreorlov, som kan afholdes af hver forælder

d) Adoptionsorlov: Orlov bevilget til arbejdstagere i forbindelse med adoptionssager og også — i lighed med barsels- eller fædreorlov — i en periode efter adoption af et barn.

e) Plejeorlov: Orlov for at passe familiemedlem eller anden person fra ens egen husstand, der har behov for omsorg og pleje i forbindelse med sygdom.

## OMRÅDE 3: Kvinders interesser og anliggender har tilstrækkelig PLADS på parlamentets dagsorden

Underområde 1 — Strukturer for integration af kønsaspektet

### Særligt ligestillingsorgan

**40. Findes der et særligt ligestillingsorgan i Folketinget, f.eks. en kvindegruppe, et tværpolitisk kvindenetværk eller et kvindeudvalg?**

- Ja
- Nej

**40a. Andel af Folketingets partier, der har medlemmer i ligestillingsorganet**

- Alle partier
- Over halvdelen
- Halvdelen af partierne
- Under halvdelen
- Ingen

### Ligestillingsorganets ressourcer

**40b. Har ligestillingsorganet et selvstændigt budget til sine aktiviteter?**

- Ja
- Nej



### Ligestillingsorganets kontakt med eksterne interessenter

**40c. Kan ligestillingsorganet afholde høringer eller formelt mødes med eksterne interessenter?**

- Ja  
 Nej

**40d. Har ligestillingsorganet afholdt høringer, eller er det mødtes med eksterne interessenter i det seneste kalenderår?**

- Ja  
 Nej

### Ligestillingsorganets interne netværksarbejde

**40e. Har ligestillingsorganet afholdt interne netværksaktiviteter (møder med Folketingets formand, folketingsgrupper og folketingsudvalg) i det seneste kalenderår?**

- Ja  
 Nej

### Ligestillingsorganets funktioner

**41. Hvilke funktioner har ligestillingsorganet formelt?**

- Orienterende (organet kan indsamle oplysninger og/eller undersøge specifikke sager)  
 Rådgivende (organet kan afgive udtalelser og forslag vedrørende parlamentets arbejde)  
 Lovgivningsmæssig (organet kan udarbejde, drøfte og foreslå lovgivning)  
 Kontrol (overvågning af og tilsyn med lovvedtagelser) (20)  
 Ikke relevant

## Underområde 2 — Værktøjer til integration af kønsaspektet

### Konsultation og inddragelse af kønsorienterede interessenter

**42. Antal mænd og kvinder, der som eksperter er konsulteret af udvalg eller andre arbejdsgrupper i det seneste kalenderår**

Kvinder  Mænd

**43. Er eksterne ligestillingseksperter blevet konsulteret af udvalg eller andre arbejdsgrupper i det seneste kalenderår?**

- Ja



Nej

### Menneskelige ressourcer til ligestillings spørgsmål

**44. Bliver Folketingets ansatte med ekspertise på ligestillingsområdet i denne henseende regelmæssigt konsulteret i forbindelse med lovgivningsprocesser?**

- Ja  
 Delvist  
 Nej

### Undervisning i ligestilling mellem kønnene for folketingsmedlemmer

**45. Er folketingsmedlemmer nogensinde blevet tilbudt undervisning i ligestilling mellem kønnene?**

- Ja  
 Nej

Der findes mere information om undervisning i ligestilling mellem køn på EIGE's Gender Mainstreaming Platform.

**46. Antal kvindelige og mandlige parlamentsmedlemmer, som deltog i det seneste ligestillingskursus**

Kvinder  Mænd

### Ligestilling mellem kønnene i Foketingets strategiplan

**47. Nævner Folketingets strategiplan udtrykkeligt ligestilling mellem kønnene?**

- Ja  
 Nej

### Ligestillingsplan

**48. Har Folketinget en ligestillingsplan?**

- Ja  
 Nej

### Kønsbudgettering i forbindelse med Finansloven

**49. Har parlamentet gennemført nogen form for kønsbudgettering i forbindelse med Finansloven?**

- Ja



Nej

Kønsbudgettering er en strategi til at opnå ligestilling mellem kvinder og mænd ved at fokusere på, hvordan offentlige midler opkræves og anvendes. Kønsbudgettering tjener tre formål: at fremme ansvarlighed og gennemsigtighed i den finanspolitiske planlægning, at øge en deltagelse i budgetprocessen, der tager hensyn til kønsaspektet, f.eks. ved at inddrage kvinder og mænd på lige fod i udarbejdelse af budget, og at fremme ligestilling mellem kønnene og kvinders rettigheder.

### Organ med ansvar for kønsbudgettering

**49a. Findes der et organ med ansvar for kønsbudgettering?**

- Ja  
 Nej

### Kønsbudgettering i forbindelse med det interne budget

**50. Har Folketinget gennemført nogen form for kønsbudgettering i forbindelse med dets interne budget?**

- Ja  
 Nej

## Underområde 3 — Værktøjer til integration af kønsaspektet for Folketingets ansatte

### Formel ligestillingspolitik

**51. Findes der en formel ligestillingspolitik for Folketingets ansatte?**

- Ja  
 Nej

### Særligt ligestillingsorgan

**52. Findes der en institution, der er ansvarlig for at fremme kønsligestilling blandt Folketingets ansatte?**

- Ja  
 Nej

### Undervisning i kønsligestilling for Folketingets ansatte

**53. Er Folketingets ansatte blevet tilbudt undervisning i ligestilling mellem kønnene i det seneste kalenderår?**

- Ja



Nej

**54. Antal kvindelige og mandlige medarbejdere, som deltog i det seneste ligestillingskursus**

Kvinder  Mænd

### Budget afsat til at anvende ligestillingsværktøjer

**55. Er der afsat et budget til at fremme kønsligestilling i det indeværende år?**

Ja

Nej

## OMRÅDE 4: Parlamentet udarbejder kønssensitiv LOVGIVNING

Underområde 1 — Ligestillingslovgivning og -politikker

### Ligestillingslovgivning

**56. Er der indført lovgivning eller lovbestemte kvoter for at styrke ligestillingen mellem kønnene i Danmark?**

Ja

Nej

**57. Hvis Danmark har lovgivning, der styrker ligestillingen mellem kønnene, hvilke politikområder er primært omfattet af denne lovgivning?**

Integration af kønsaspektet (mainstreaming)

Kønsbestemt vold

Balance mellem arbejdsliv og privatliv

Kvinder og økonomi

Kvinder i beslutningsprocesser

Køn og uddannelse, forskning, teknologi og innovation

Køn og medier

Ikke relevant

### Ratifikation af internationale dokumenter

**58. Har Danmark ratificeret konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW)?**

Ja

Nej

**59. Er Danmark en partner i Beijing Declaration and Platform for Action (BPfA)?**



- Ja
- Nej

**59a. Har Danmark udviklet en strategi for implementering af Beijing Platform for Action (BPfA)?**

- Ja
- Nej

**60. Har Danmark ratificeret Convention on Preventing and Combatting Violence Against Women and Domestic Violence (Istanbul Konventionen)?**

- Ja
- Nej

### Ligestillingshandlingsplan

**61. Har Folketinget officielt fremmet en ligestillingshandlingsplan eller et nationalt program til at styrke ligestillingen mellem kønnene i den nuværende valgperiode?**

- Ja
- Nej

**62. Hvilke politikområder er primært omfattet af ligestillingshandlingsplanen?**

- Integration af kønsaspektet (mainstreaming)
- Kønsbestemt vold
- Balance mellem arbejdsliv og privatliv
- Kvinder og økonomi
- Kvinder i beslutningsprocesser
- Køn og uddannelse, forskning, teknologi og innovation
- Køn og medier
- Ikke relevant

### Underområde 2 — Integration af kønsaspektet i lovgivningen

#### Kønsspecifik konsekvensanalyse i lovgivningsarbejdet

**63. Findes der regler om, at der skal indgå en analyse af konsekvenser for køn i lovgivningsprocessen?**

- Ja
- Nej

**63a. Findes der sanktioner for manglende overholdelse af krav om kønsspecifik konsekvensanalyse?**

- Ja



Nej

### Lovgivning, der vurderes med hensyn til ligestillingsspørgsmål

**64. Hvor stor en andel (%) af de vedtagne love har været underlagt en kønsspecifik konsekvensanalyse i den nuværende valgperiode?**

- Alle
- Over halvdelen
- Halvdelen
- Under halvdelen
- Ingen

### Hjælperedskaber til at integrere kønsaspektet i lovgivningsarbejdet

**65. Har folketingsmedlemmerne eller deres ansatte adgang til redskaber eller retningslinjer, hvormed de kan analysere køn og kønnede konsekvenser?**

- Ja
- Nej

## Underområde 3 — Tilsyn med ligestilling mellem kønnene

### Særlig struktur for tilsyn med ligestilling mellem kønnene

**66. Er der et særligt organ, der fører tilsyn med ligestilling mellem kønnene i forbindelse med regeringens arbejde?**

- Ja
- Nej

Tilsynsfunktionen er et middel til at holde regering og ministerier ansvarlige for deres handlinger og for at sikre, at de gennemfører politikker i overensstemmelse med de love og budgetter, Folketinget har vedtaget.

**66a. Er der afsat et budget til tilsyn med ligestilling mellem kønnene?**

- Ja
- Nej

### Overvågning af ratificerede dokumenter

**67. Hvilke internationale konventioner og aftaler monitoreres regelmæssigt af Folketinget?**

- CEDAW
- BPfA
- Istanbul konventionen





Ingen

**68. Giver Folketinget anbefalinger om implementering af ratificerede konventioner?**

Ja

Nej

### Overvågning af ligestillingslovgivning

**69. Hvis der er indført ligestillingslovgivning, overvåger Folketinget regelmæssigt implementeringen af denne lovgivning?**

Ja

Nej

**70. Giver Folketinget henstillinger om vedtagelse af ligestillingslovgivning?**

Ja

Nej

### Konsultation af kønsorienterede interessenter i forbindelse med tilsynsfunktionen

**71. Har Folketinget i det seneste kalenderår konsulteret kønsorienterede interessenter for at understøtte deres tilsyn med ligestillingen?**

Ja

Nej

## OMRÅDE 5: Folketingets SYMBOLSKE funktion

Underområde 1 — Fysiske rums symbolske betydning

### Kønssensitiv organisering af lokaler

**72. Har parlamentet faciliteter til børnepasning, f.eks. pasnings- eller familierum?**

Ja, for alle

Nej

**73. Er der officielle politikker eller tiltag til at øge kønssensitiviteten i de fysiske rum?**

Ja

Nej



Kønssensitivitet henviser til målet om at forstå og tage hensyn til de samfundsmæssige og kulturelle faktorer, der er forbundet med kønsbestemt udelukkelse og forskelsbehandling på de mest forskelligartede sfærer af det offentlige og private liv. Fokus er hovedsagelig på tilfælde af strukturelle ulemper i forbindelse med kvinders stillinger og funktioner.

**74. Er der en ligelig kønsfordeling blandt sikkerhedspersonalet?**

- Ja  
 Nej

### Symboliske betydninger af parlamentariske rum og dekorationer

**75. Findes der regler eller procedurer, der skal sikre en ligelig kønsbalance ved navngivning af lokaler på Christiansborg?**

- Ja  
 Nej

**76. Findes der regler eller procedurer for at opnå en ligelig repræsentation af mænd og kvinder i malerier, statuer og andre udsmykninger?**

- Ja  
 Nej

**77. Er der indført en officiel politik for ligelig kønsbalance i forbindelse med forfattere, hvis værker præsenteres i parlamentet?**

- Ja  
 Nej

Underområde 2 — Ligestilling mellem kønnene i ekstern kommunikation og præsentation

### Ligestillingsinitiativer for offentligheden

**78. Har der været specifikke initiativer vedrørende ligestillingsspørgsmål/kvindes rettigheder på Christiansborg i det seneste kalenderår?**

- Ja  
 Nej

Sådanne initiativer omfatter f.eks. guidede ture, der beskriver kvinders historie i parlamentet, udstillinger dedikeret til berømte kvinder i landets historie osv.

### Ligestilling mellem kønnene i onlinekommunikation

**79. Har Folketingets hjemmeside en sektion, der handler om ligestilling mellem kønnene?**

- Ja  
 Nej



### Kønssensitiv officiel kommunikation

**80. Har parlamentet en særlig politik for ligestilling mellem kønnene i den officielle kommunikation?**

- Ja
- Nej

En kommunikationsstrategi bør eksempelvis gøre ligestilling mellem kønnene til en synlig del af en organisations eksterne identitet og selvportrættering. Der findes flere oplysninger om, hvordan man kommunikerer om en institutions indsats for ligestilling mellem kønnene, her: [EIGE's værktøjskasse vedrørende kønsspecifik konsekvensanalyse](#).

### Synlighed af kønsspørgsmål

**81. Formidles der systematisk oplysninger om Folketingets ligestillingsrelaterede initiativer til offentligheden og civilsamfundet?**

- Ja
- Nej

### Kønsbalancen i delegationer

**82. Er der indført en officiel politik for en ligelig kønsfordeling i Folketingets delegationer?**

- Ja
- Nej