

Ligestillingsrapport 2015 fra det tidligere Ministerie for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale forhold

Rapporten tager udgangspunkt i de ligestillingsredegørelser, der er indberettet fra det tidligere Ministerie for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale forhold ressort, herunder departementet, Ankestyrelsen, Socialstyrelsen, Kofoeds Skole og SFI.

Rapporten omhandler de samme institutioner, som der blev afrapporteret på i 2013.

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

Personaleområdet blev administreret centralt i koncernen for henholdsvis departementet, Ankestyrelsen og Socialstyrelsen. Personaleområdet på Kofoeds Skole og SFI blev administreret lokalt. Praksis og indsatser i forhold til ligestillingsarbejdet på personaleområdet har således været forskellig på tværs af koncernen, som følge af Koncern HR, behov og ressourcer.

1.1. Politikker på personaleområdet

- SFI, Kofoeds Skole og Socialstyrelsen har en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder. Ankestyrelsen og departementet har ikke en politik
- Ingen af institutionerne arbejder med måltal for ligestilling, men alle på nær Ankestyrelsen har målsætninger for ligestilling på personaleområdet. Målsætningerne vedrører medarbejder- og ledersammensætning, hvor det tilstræbes at fremme ligestilling med en ligelig fordeling af kønnene
- SFI har særskilt en målsætning om en balance mellem mænd og kvinder i professorgruppen.

Status for den kønsmæssige sammensætning af personalet i koncernen fremgår af nedenstående tabel:

	Øvrige (Udenfor LR)		Ledere og specialister (LR 35-36)		Chefer (LR 37-38)		Topchefer (LR 39-42)	
	Årsværk	Procent	Årsværk	Procent	Årsværk	Procent	Årsværk	Procent
Mænd	284,2	24 pct.	83,1	33 pct.	25	39 pct.	4	80 pct.
Kvinder	895,0	76 pct.	165,0	67 pct.	39	61 pct.	1	20 pct.
Total	1179,2		248,1		64		5	

Kilde: ISOLA; Data dannet for 2. kvartal 2015

1.2. Handlinger på personaleområdet

Overordnet set har initiativerne på personaleområdet ikke ændret sig væsentligt siden ligestillingsrapporten fra 2013.

- Departementet, Ankestyrelsen, Socialstyrelsen og SFI fremmer *i nogen grad* ligestilling af mænd og kvinder ved rekruttering af medarbejdere og ledere ved i stillingsannoncerne at opfordre til, at alle interesserede uanset alder, køn, religion, handicap eller etnisk tilhørsforhold søger stillingen. SFI tilstræber endvidere en balanceret kønssammensætning i ansættelsesudvalgene og invitation af begge køn til ansættelsessamtaler i videst muligt omfang.
- Kofoeds Skole fremmer *i høj grad* ligestilling i forhold til medarbejdere og i nogen grad i forhold til ledere for så vidt angår rekruttering. Kofoeds Skole forsøger at have en balance i medarbejder- og ledersammensætningen ift. køn. Hvis der blandt lige kvalificerede ansøgere er mulighed for at

påvirke kønssammensætningen, således at der er et lige antal mænd og kvinder, vælges dette som et kriterium.

Tre ud af fem institutioner anvender *af og til* kønsopdelt data:

- Departementet og Ankestyrelsen anvender kønsopdelt data ift. årlige lønforhandlinger og ledelsesinformation
- Socialstyrelsen anvender *af og til* kønsopdelt data i forbindelse med APV, hvor kønsaspektet indgår i dataanalysen i det omfang, at det har relevans for resultatet.
- SFI anvender *ofte* kønsopdelt data ift. løn og ledelsesinformation. Datagrundlaget drøftes i ledergruppen og i Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalget
- Kofoeds Skole anvender *aldrig* kønsopdelt data

Ingen af institutionerne inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud.

- Departementet og Ankestyrelsen anvender *af og til* kønsaspektet og kønsopdelt data i forbindelse med interne evalueringer og medarbejderundersøgelser fx sygefraværstatistik og APV for departementets vedkommende
- SFI anvender *ofte* kønsaspektet i forhold til resultater af medarbejderundersøgelser. Vises tydelige kønsforskelle på enkelte områder, udarbejdes en handlingsplan med henblik på at korrigere for skævheder.
- Socialstyrelsen anvender *sjældent* kønsaspektet og kønsopdelt data
- Kofoeds Skole anvender *aldrig* kønsaspektet og kønsopdelt data

Alle institutionerne, der fremmer ligestilling ved at bruge kønsopdelt data og inddrager kønsaspektet, offentliggør de relevante data på intranettet.

Koncernens ligelønsstatistik (opgjort i forhold til stillingsbetegnelser) fremgår af nedenstående tabel:

Stillingsbetegnelse	Årsværk		Løn		Indeks
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Kvinder ift. Mænd
Afdelingschef	4,0	5,0	1.132.220	1.089.052	96
Afdelingsleder	3,0	8,8	499.583	480.856	96
Kontorchef	7,0	28,0	907.741	859.685	95
Chefkonsulent	29,9	50,9	703.605	690.505	98
Specialkonsulent	37,9	101,9	595.334	610.448	103
Fuldmægtig	121,0	471,6	491.921	491.083	100
Kontorfuldmægtig	4,0	31,2	448.442	412.820	92
Overassistent	3,0	20,3	366.324	367.758	100

Kilde: ISOLA; Data dannet for 2. kvartal 2015

1.3. Resultater på personaleområdet

Der er indberettet følgende forventninger til arbejdet med ligestilling på tværs af de fem institutioner:

- Flere talenter i spil (alle på nær Socialstyrelsen)
- Mere kvalitet i opgaveløsningen (departementet, Ankestyrelsen og Socialstyrelsen)
- Bedre arbejdsmiljø (Socialstyrelsen, SFI og Kofoeds Skole)
- Et bredere rekrutteringsgrundlag (alle på nær Kofoeds Skole)
- Mere ligestilling (Kofoeds Skole)

Forventningerne svarer generelt til de forventninger, institutionerne indberettede i 2013. På baggrund af

ligestillingsredegørelserne kan det dog ikke udledes, hvorvidt institutionernes arbejde med ligestilling på personaleområdet i perioden 2013-2015 har haft den forventede effekt.

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse

Departementet og Socialstyrelsen har på udvalgte områder en politik for ligestilling af kvinder og mænd for de kernefaglige ydelser:

- Departementet arbejder løbende på at fremme ligestillingen ved at sikre, at fx sociale, familieretlige og integrationsmæssige indsatser tilgodeser både mænd og kvinder. Målsætningen er, at de relevante fagkontorer har ansvar for, at alle lovforslag relevanstestes for ligestillingsmæssige konsekvenser
- Socialstyrelsen fremmer ligestilling ved konkret at arbejde med ligestillingsvurderinger, hvor det socialfagligt vurderes relevant og gennem konkrete projekter. Målsætningen er, at alle indsatser skal tilgodese både mænd og kvinder i det omfang, at det er relevant for indsatsens målgruppe
- Ankestyrelsen og SFI vurderer ikke, at det er relevant med en ligestillingspolitik eller målsætninger for kerneydelserne
- Kofoeds Skole har hverken politik eller målsætninger.

2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse

Fælles for alle institutioner gælder at ligestilling fremmes ved, at kønsaspektet og kønsopdelt data anvendes *af og til* eller *ofte*, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende. Eksempler:

- Departementet medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af bl.a. lovforslag
- SFI udarbejder analyser om fx lønforskelle mellem mænd og kvinder i industrien og øremærkning af barsel til fædre
- Ankestyrelsen udarbejder analyser, statistik og praksisundersøgelser, hvor kønnet, der ligger til grund for de enkelte afgørelser, opgøres
- Socialstyrelsen medtænker kønsaspektet i opgaveløsningen i det omfang, at det er relevant for projekternes målgrupper. Kønsaspektet kan således betones, hvis der er evidens for, at kønnene ikke profiterer fra samme tilbud.

Tre ud af fem institutioner medtager aldrig eller *sjældent* overvejelser om målgruppens køn i institutionens vurdering af kommunikationsmaterialer.

- Departementet gør det ofte i forbindelse med offentliggørelse af informationsmateriale på hjemmesiden, ligesom kønsaspektet medtænkes i konkrete indsatser, hvor det skønnes relevant fx indsats mod æresrelaterede konflikter
- Socialstyrelsen inddrager kønsaspektet, når det skønnes relevant for målgruppen af styrelsens kerneydelser fx udarbejdelse af informationsmateriale om VISO's hjælp til krigsveteraner, da målgruppen typisk er mænd.

I forhold til fordelingen af midler, tilskud og udmøntning af puljer er status følgende:

- Socialstyrelsen er den eneste institution, der *af og til* medtager overvejelser om målgruppens køn ved fordeling af midler, tilskud til og udmøntning af puljer. Baggrunden herfor er, at tildeling af midler kan være kønsspecifikke fx satspuljeaftalen for 2010 blev der afsat 78 mio. kr. over fire til

projektet: "Målrettet indsats over for sårbare unge mødre".

- Departementet anvender *sjældent* målgruppers køn ved fordeling af midler, da fagkontorenes arbejde med fordeling af midler er begrænset. Dog kan udsatte målgruppers køn tænkes ind i grundlaget for og overvejelserne for oplæg til satspuljen.
- Kofoeds Skole inddrager *aldrig* målgruppers køn ved fordeling af midler
- Ankestyrelsen og SFI har ikke fundet spørgsmålet relevant

Departementet er den eneste institution, der medtager overvejelser om målgruppens køn på andre områder. Fagkontorerne indarbejder ligestillingsovervejelser i forbindelse med lovforslags- og bekendtgørelsesarbejde. Endelig indgår ligestillingsperspektivet også i øvrige arbejdsopgaver, hvor det er særligt relevant eller udgør en særlig problemstilling både på det juridiske og internationale område.

SFI er den eneste institution, der giver medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser. SFI har medarbejdere ansat med særlige kvalifikationer inden for temaet om ligestilling. Disse medarbejdere får relevant uddannelse inden for bl.a. ligestillingsvurdering og forskningsmetoder for området.

Ingen institutioner har givet dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingslovens i periode 1. september 2013 til 31. august 2015. Der tages forbehold ifbm. ressortomlægningerne.

Departementet arbejder, som eneste institution, med lovforslag. I nogen grad sættes fokus på ligestillingsvurderinger af lovforslag som led i fx interne introkurser, lovteknikkurser, lovprocesguide mv. Som en af departementets lov kvalitetsarbejde med lovforslag indgår relevanstest og ligestillingsvurdering. Ligestillingsvurdering og relevanstest udgør ligeledes et af værktøjerne i ministeriets interne lovprocessystem, som har til formål at styre lovgivningsprocessen. Endvidere indgår ligestillingsvurdering af lovforslag som en fast del i de interne lovproces- og lovteknikkurser, som fagkontorerne jævnligt afholder for nye og erfarne medarbejdere. I forbindelse med bidrag til lovprogrammet har fagkontorerne tillige, i den af kontoerne udviklede skabelon om indholdet af et evt. kommenteret lovforslag, indsat en rubrik om ligestillingsvurdering, hvor fagkontorerne på et meget tidligt tidspunkt i lovprocessen skal medtænke ligestillingsaspektet i forbindelse med baggrund og formål med på påtænkte lovforslag, herunder målgruppen. Udvalgte fagkontorer har ansvaret for, at alle lovforslag relevanstestes og ligestillingsvurderes, hvis relevanstesten peger på, at der kan være ligestillingsmæssige konsekvenser forbundet med lovforslaget. Departementschefen beslutter efter indstilling fra fagkontorerne, hvilke lovforslag, der skal vurderes. Tillige er der fagkontorer, der altid udarbejder ligestillingsvurderinger i forbindelse med udarbejdelse af lovforslag.

2.3. Resultater på fagområder/kerneydelser

Der er indberettet følgende forventninger til arbejdet med ligestilling i forhold til de kernefaglige ydelser på tværs af de fem institutioner:

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser (departementet)
- Større brugertilfredshed (Socialstyrelsen)
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne (departementet og Socialstyrelsen)
- Øget innovation (SFI)
- Øget effektivitet (Socialstyrelsen)
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag (departementet og SFI)
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne (SFI)
- Andet (Kofoeds Skole – forhold ikke oplyst)
- Ingen resultater (Ankestyrelsen)

Forventningerne svarer generelt til de forventninger, koncernen indberettede i 2013. Det kan dog ikke udledes af ligestillingsindberetningerne, hvorvidt institutionernes arbejde med ligestilling i de kernefaglige ydelser i perioden 2013-2015 har haft den forventede effekt.

3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Det vurderes på baggrund af koncernens indberetninger, at der arbejdes med fremme af ligestilling mellem kønnene i forhold til institutionernes kerneydelser og personaleområdet. Fremme af ligestilling foretages ved behov, og hvor det vurderes relevant. Vurdering af ligestillingsindsatsen i koncernen svarer generelt til vurderingen i 2013.

Indsatser ift. ligestillingsarbejdet på personaleområdet ses primært hos SFI og i nogen grad hos departementet, Socialstyrelsen og Ankestyrelsen.

Indberetningerne viser, at indsatser i forhold til ligestillingsarbejdet vurderes til at have begrænset relevans for hovedparten af den tidligere koncerns kerneopgaver. Departementet og Socialstyrelsen er de institutioner, der arbejder mest for at fremme ligestilling i de kernefaglige ydelser. Dette som følge af blandt andet arbejdet med ligestillingsvurderinger af lovforslag i departementet og konkrete socialfaglige projekter i Socialstyrelsen.

Afslutningsvis kan der blot opfordres til, at institutionerne i videst muligt omfang medtænker fremme af ligestilling inden for relevante områder.