

**Ligestillingsrapport 2015 fra  
Sundheds- og Ældreministeriet  
– tidligere Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse**

## **Indledning**

Ældre- og Sundhedsministeriet (tidligere Ministeriet for Sundhed og forebyggelse) har i 2015 indberettet ligestillingsredegørelser for følgende institutioner i henhold til ligestillingslovens § 5, hvoraf det fremgår, at alle departementer samt statslige styrelser, institutioner, virksomheder mv. med mere end 50 ansatte skal indberette ligestillingsredegørelser i ulige år:

- Departementet
- Sundhedsstyrelsen
- Statens Serum Institut
- Patientombuddet

Det skal bemærkes, at ministeriet i forbindelse med ny regering i juni 2015 fik tilført ældreområdet fra det tidligere Ministeriet for børn, Ligestilling, Integration og Sociale forhold. Det skal yderligere bemærkes, at Sundheds- og Ældreministeriets koncern er i gang med en større organisationsændring, der berører alle koncernens styrelser. Ændringerne vil være fuldt implementeret pr. 1. januar 2016. I denne rapport ses bort fra den nye organisation, idet afrapporteringen er et tilbageblik.

## **1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet**

### **1.1. Politikker på personaleområdet**

Alle fire institutioner på ministerområdet følger en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder i den respektive institution.

De vigtigste målsætninger i ligestillingspolitikkerne er, at det tilstræbes at have en ligelig kønsfordeling blandt mænd og kvinder på alle niveauer og i alle stillingskategorier.

Kønsneutralt sprog tilstræbes i stillingsopslag, samt at begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalg ved rekrutteringer.

Ansættelser og forfremmelser foretages ud fra en ensartet og objektiv vurdering af uddannelse, erfaring, personlige egenskaber mv. uden hensynstagen til køn. Ved ansættelser og forfremmelser gives fortrinsret til det underrepræsenterede køn under forudsætning af lige kvalifikationer. Dette gælder ved alle rekrutteringer, også ledere.

I tre af de fire institutioner arbejdes der med måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet.

### **1.2. Handlinger på personaleområdet**

Institutionerne på ministerområdet har taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i

forbindelse med rekruttering af personale. Stillingsopslag udarbejdes altid i samarbejde med HR-funktionen, hvilket bl.a. er med til at sikre et kønsneutralt sprog i opslagene. Der er udarbejdet en rekrutteringsguide, som anvendes som støtte til ledere i institutionerne i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere. Det sikres, at begge køn om muligt er repræsenteret i ansættelsesudvalgene og blandt de kvalificerede kandidater, der kommer til samtalen.

Løndannelsen skal afspejle kompetencer, initiativ og resultater, og der er fokus på, at kriterierne ved lønforhandlingerne ikke forfordeler det ene køn frem for det andet. Der udarbejdes løbende lønstatistikker, og ved de årlige lønforhandlinger anvendes ligelønsstatistik som et aktivt værktøj til at sikre kvinder og mænd samme lønudvikling. Koncern-HR udarbejdede i 2014 og i 2015 HR-nøgletalsrapporter, hvor kønsfordelingen i de forskellige institutioner under Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse er opgjort.

Ministeriet tilbyder mænd og kvinder lige muligheder for efteruddannelse og karriereudvikling. Koncern-HR formidler information om kompetencefondsmidler og tillægsforhandlinger på institutionernes intranet.

Medarbejderne på ministerområdet har adgang til den fællesstatslige læringsplatform Campus, hvor der er e-læringskurser i ligestillingsvurdering og i kønsmainstreaming.

Koncern-HR sender vejledning med information til medarbejdere, som skal holde barselsorlov eller forældreorlov. Vejledningen er i to versioner - én til kommende mødre og én til kommende fædre. Der er lagt information på institutionernes intranet om tilrettelæggelse af barsels- og forældreorlov, omsorgsdage, barns sygedage, politik for gravide og ammendes arbejdsmiljø mv.

### **1.3. Resultater på personaleområdet**

De vigtigste resultater af ligestillingsarbejdet vurderes at være et bedre arbejdsmiljø og et bredere rekrutteringsgrundlag i institutionerne.

## **2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse**

### **2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse**

Tre ud af fire institutioner har målsætninger for kønsligestilling i forhold til kerneydelserne, og kønsligestilling er altid et omdrejningspunkt i kerneydelserne/sagsbehandlingen i de tilfælde, hvor det vurderes at være relevant.

### **2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse**

Ministeriet har i perioden 2013-2015 haft særligt fokus på at mindske uligheden i sundhed, så alle danskere uanset indkomst og uddannelsesniveau får samme muligheder for et langt og sundt liv. I dette arbejde har også overvejelser om køn og adfærd indgået.

Der arbejdes løbende med at udvikle de interne rutiner, så der er fokus på, hvordan ligestillingsaspektet tænkes ind i arbejdet med kerneydelserne. Det gælder fx i forhold til tilrettelæggelse og udarbejdelse af kampagner, hvor ministeriet gør en indsats for at sikre, at formidlingen når de tiltænkte målgrupper. Heri indgår også en vurdering af, om der kan opnås mere ligestilling ved at differentiere i indsatser.

Som eksempler kan bl.a. nævnes kampagnerne "Antibiotika eller ej", "Husk det blå kort i EU", "Get moving", "Symptomer på kræft" og udmeldingen af genstandsgrænser.

Der tildeles løbende midler til kønsopdelte indsatser, der er med til at styrke, at mænd og kvinder har lige mulighed for at leve et sundt liv. Som konkrete eksempler kan nævnes rygning blandt gravide og lavtuddannede mænds sundhed.

Særligt for departementet, hvor der udarbejdes lovforslag, kan det nævnes, at der i hvert fagcenter er udpeget en ligestillingstovholder, og et særskilt område på intranettet dedikeret til information om logprogrammet, herunder også ligestillingsvurderinger.

### **2.3. Resultater på fagområder/kerneydelse**

Fokus på ligestillingsaspektet giver ministeriet et bedre oplyst beslutningsgrundlag i arbejdet med sundhed og forebyggelse, og med ligestillingsaspektet indtænkt i kerneydelserne, inkl. diverse kampagneindsatser, opnås øget reel ligestilling - og dermed også mere lige muligheder for at leve et sundt liv for borgerne af begge køn.

## **3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats**

Ministeriet har i det daglige arbejde - både på personalesiden og i kerneydelserne – fokus på, hvordan ligestilling kan og skal indgå, og køn, lighed og ligestilling er et omdrejningspunkt i udførelsen af vores arbejde.

Som det tidligere fremgår af denne rapport, var det i årene 2013-2015 en af ministeriets/ministerens fokusområder at mindske uligheden i sundhed, og her har overvejelser omkring køn indgået som en fast bestanddel i langt de fleste af de tiltag, der er gjort på området. Det er f.eks. ikke den samme indsats, der får mænd og kvinder til at gå til læge, der er forskel på, hvor mange genstande mænd og kvinder bør drikke etc. – og det har der været fokus på i indsatserne.

(Skemaet kan udvides efter behov)