



JUSTITSMINISTERIET

RAPPORT

OM

LIGESTILLING

PÅ JUSTITSMINISTERIETS OMRÅDE

2015

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

Telefon 7226 8400
Telefax 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

1. Indledning

Det fremgår af ligestillingslovens § 5, stk. 1, at ministerier samt statslige institutioner og statslige virksomheder med mere end 50 ansatte hvert andet år skal udarbejde en redegørelse om ligestilling.

Det følger endvidere af ligestillingslovens § 5, stk. 2, at redegørelsen skal indeholde oplysninger om, hvorvidt institutionen har en ligestillingspolitik og i givet fald indholdet af denne.

Herudover skal redegørelsen indeholde oplysninger om den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier.

Endelig skal redegørelsen indeholde oplysninger om andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af ministeriets eller institutionens indsats på ligestillingsområdet. Det kan efter Ligestillingsministeriets opfattelse være initiativer eller aktiviteter, som tager sigte på i fremtiden at forbedre ligestillingssituationen for borgere eller interessenter inden for forvaltningsområdet, eller som tager sigte på at sikre tilstrækkelig opmærksomhed på køns- og ligestillingsaspektet i det daglige arbejde.

Det følger af ligestillingslovens § 5, stk. 3, at redegørelserne fra de enkelte institutioner skal indsendes til ressortministeren, hvorefter ressortministeren, jf. ligestillingslovens § 5, stk. 4, bearbejder de indsendte redegørelser og indsender en samlet rapport vedlagt de enkelte institutioners redegørelser til ministeren for ligestilling.

Denne rapport er udfærdiget på baggrund af ni redegørelser, som er udarbejdet på Justitsministeriets område, nemlig redegørelser udarbejdet af hhv. Justitsministeriets departement, anklagemyndigheden, politiet, Civilstyrelsen, Direktoratet for Kriminalforsorgen, Kriminalforsorgen i anstalter, Domstolsstyrelsen, Tinglysningssretten og retterne i øvrigt.

2. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

2.1. Målsætninger og politikker på personaleområdet

Institutionerne har typisk enten formuleret politikker eller målsætninger for ligestilling. Institutionerne har i mindre grad formuleret egentlige måltal i forhold til medarbejdernes og ledernes kønssammensætning. Dog har Kriminalforsorgen i anstalter og Direktoratet for kriminalforsorgen fastsat konkrete måltal for kønsfordelingen hos forskellige medarbejdergrupper.

2.2. Handlinger på personaleområdet

Alle institutioner på Justitsministeriets område har på forskellig vis taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale.

Eksempelvis beskriver Kriminalforsorgen i anstalter og Direktoratet for Kriminalforsorgen i deres ligestillingsredegørelser, at den fysiske test for kommende fængselsbetjente ikke er ens for mænd og kvinder. Domstolsstyrelsen beskriver i redegørelsen, at i situationer med lige kvalificerede ansøgere, bør den person vælges, der er underrepræsenteret på arbejdspladsen i forhold til det omgivende samfunds sammensætning. I politiet arbejdes der løbende med kvaliteten af rekrutteringsindsatsen og en måling viser, at inddragelse af kønsaspektet i rekrutteringsindsatsen har en positiv effekt. I 2010 var antallet af nyansatte kvinder i politiet: 18,5 %. I oktober 2013 var der gennemsnitligt ansat 27,6 % kvinder i politiet. I juli 2015 er tallet oppe på 29,0 %. I Justitsministeriets departement indtænkes kønsaspektet eksempelvis ved udformning af opslag og andet rekrutteringsmateriale, afholdelse af informationsmøder, sammensætning af ansættelsespanel, arbejdsvilkår og branding. Departementet udarbejder kønsopdelt statistik ved ansættelsesrunder over ansøgere til fuldmægtigstillinger til Justitsministeriets område.

Institutionerne har i mindre grad taget initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger. Politiet beskriver i redegørelsen, at der er etableret transparente og ensartede processer for spotning og udvælgelse af førledere. Justitsministeriets departement er optaget af at sikre de dygtigste ledere til hele Justitsministeriets område. Det indgår derfor også i Justitsministeriets overvejelser, hvilke barrierer kvinder og mænd ser i forhold til at gøre lederkarriere.

Institutionerne på Justitsministeriets område anvender i varierende grad kønsopdelte data for at få viden om kønsforskelle. Data over sygefravær er et af de områder, hvor kønsopdelte data hyppigst anvendes. Overvejelser om kønsfordeling indgår generelt i Justitsministeriets personaleadministration. Statistikker og andre oplysninger, der belyser kønsfordelingen, indgår i overvejelser om rekruttering, rokering og advancement. En kønsopdelt lønstatistik for departementets ansatte drøftes årligt i Samarbejdsudvalget.

Institutionerne anvender i mindre grad kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud. I politiet arbejdes der dog målrettet på rekruttering af kvinder til international tjeneste.

Information om ligestilling formidles i varierende grad. Af konkrete eksempler kan nævnes, at ligestillingspolitikken og reglerne om fordeling af barselsorlov er let tilgængelig på intranettet i Justitsministeriets departement. Domstolsstyrelsen og retterne har en række barselsbreve, der henvender sig til forskellige medarbejdergrupper med forestående barsel. Brevene udleveres til den enkelte medarbejder og informerer om orlovsmulighederne. Politiet udarbejder månedlige HR nøgletal, som er tilgængelige for alle medarbejdere på intranettet. Disse nøgletal viser kønsfordelingen blandt alle ansatte og kønsfordelingen blandt polititjenestemænd. I politiet er der endvidere afholdt workshops om mangfoldigheden i dansk politi, hvor et af emnerne har været ligestillingen af mænd og kvinder.

2.3. Resultater på personaleområdet

De primære forventede resultater på personaleområdet er bedre arbejdsmiljø og et bredere rekrutteringsgrundlag.

3. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

3.1. Målsætninger og politikker på fagområder/kerneydelse

Inden for Justitsministeriets område er det alene Direktoratet for Kriminalforsorgen og Kriminalforsorgen i anstalter, der har anført i deres redegørelser, at der er fastsat egentlige målsætninger for ligestilling af mænd og kvinder. Direktoratet for Kriminalforsorgen og Kriminalforsorgen i anstalter beskriver således i deres redegørelser, at der er generel fokus på kvinders særlige behov på de relevante institutioner. Der er mulighed for, at kvinder kan afsone adskilt fra mænd, og der er indrettet en særlig beskæftigelsesafdeling kun til kvinder i et fængsel. Der findes desuden et særligt behandlingsprogram for kvinder i et fængsel.

Udover ovennævnte målsætninger er der ikke på Justitsministeriets område fastsat egentlige målsætninger eller politikker for ligestilling i relation til kerneydelsen. Der findes imidlertid en række aktiviteter på Justitsministeriets område, som tager sigte på at forbedre ligestillingssituationen for borgere eller interessenter, eller som tager sigte på at sikre tilstrækkelig opmærksomhed på køns- og ligestillingsaspektet i det daglige arbejde på kerneydelsesområdet. Disse aktiviteter vil blive gennemgået nærmere i afsnittet nedenfor.

3.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse

Flere institutioner har anført i deres ligestillingsredegørelser, at de ofte eller altid medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.

I Departementets Forskningskontor gennemføres således særlige analyser i kriminalitetsudviklingen for henholdsvis kvinder og mænd, ligesom udviklingen i børn og unges kriminalitet beskrives for drenge og piger separat. Alle data, der arbejdes med, er kønsopdelte.

Domstolsstyrelsen og retterne anfører i deres redegørelser, at de medtænker kønsaspektet i brugerundersøgelser, hvor spørgeren ofte skal oplyse sit køn, så det bliver en del af det samlede datagrundlag.

Direktoratet for Kriminalforsorgen og Kriminalforsorgen i anstalter beskriver, at de årligt gennemfører brugertilfredshedsundersøgelser blandt deres klienter ved hjælp af spørgeskemaundersøgelser. Heri bliver der spurgt om klienternes køn. I de efterfølgende analyser og afrapporteringer undersøges det, hvorvidt kvindelige og mandlige klienter oplever forholdene i Kriminalforsorgens institutioner

forskelligt. Endvidere undersøges det, om kvindelige klienter i fængsler og arresthuse er særligt udsatte for trusler og overgreb. I kraft af, at mænd procentuelt har større risiko for at begå kriminalitet, er det oplagt for Kriminalforsorgen at undersøge eventuelle kønsaspekter i undersøgelser af de institutioner, der har kvindelige klienter mv.

Ved udarbejdelse af kommunikationsmateriale medtænkes kønsaspektet sjældent eller af og til. Justitsministeriets departement medtænker eksempelvis kønsaspektet i det omfang, det er relevant.

Anklagemyndigheden beskriver i sin redegørelse, at man i kommunikationsmaterialet ønsker at give et tydeligt billede af anklagemyndigheden, hvorfor der tilstræbes en kønsmæssig balance i f.eks. grafisk materiale, videoer mm.

Endelig anfører Direktoratet for Kriminalforsorgen og Kriminalforsorgen i anstalter, at der tages hensyn til, at både mænd og kvinder bruges som kilder eller eksempler i formidlingen.

Kønsaspektet bliver i nogen grad medtænkt i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter på Justitsministeriets område. Direktoratet for Kriminalforsorgen og Kriminalforsorgen i anstalter medtænker eksempelvis køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter, idet der er indrettet et særligt beskæftigelsestilbud for kvinder på et fængsel, og alle anstalter med kvindelige indsatte har et særskilt tilbud til kvinder.

Derudover er Justitsministeriets departement opmærksom på eventuelle kønsproblematikker i de forskningsprojekter, der søges midler til ved uddeling af midler fra Justitsministeriets Forskningspulje.

For så vidt angår ligestillingsvurdering af lovforslag, er der i Justitsministeriets departement fokus på, at lovforslag bliver relevanstestet og ligestillingsvurderet i det omfang, det er relevant. Dette gælder både i relation til ministeriets egne lovforslag og ved departementets lovtekniske gennemgang af andre ministeriers lovforslag. Justitsministeriet vejleder i den forbindelse i fornødent omfang om forpligtelsen i ligestillingslovens § 4 og om relevanstest samt ligestillingsvurdering af lovforslag. Vejledningen er også en del af et internt kursus i lovteknik for fuldmægtige i departementet og styrelserne, som Justitsministeriet udbyder jævnligt. Herudover indgår der i Justitsministeriets skrivelse til samtlige ministerier af 12. juni 2013 om lovtekniske emner en vejledning om ligestillingsvurdering af lovforslag.

3.3. Resultater på fagområder/kerneydelsler

De enkelte institutioners forventede resultater på kerneydelsesområdet afspejler, i hvilket omfang og på hvilken måde det er relevant for institutionen at medtænke ligestillingsaspektet i det daglige arbejde.

Direktoratet for Kriminalforsorgen og Kriminalforsorgen i anstalter, der har direkte borgerkontakt, angiver således, at de forventer større brugertilfredshed, højere oplevet kvalitet i kerneydelse og øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne.

Justitsministeriets departement, der medtænker kønsaspektet ved udarbejdelse af lovforslag og analyser mv. samt ved uddeling af midler, forventer et bedre oplyst beslutningsgrundlag og øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne.

Domstolsstyrelsen og retterne, der bl.a. medtænker kønsaspektet i brugerundersøgelser, forventer et bedre oplyst beslutningsgrundlag.

Endelig har anklagemyndigheden, politiet, Civilstyrelsen og Tinglysningsretten anført, at de ikke forventer resultater på kerneydelsesområdet. For så vidt angår politiet og Civilstyren, skal dette ses i sammenhæng med, at disse institutioner har anført i redegørelserne, at det ikke anses for relevant at medtænke ligestilling i relation til deres kerneydelser.

4. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Ligestilling mellem kønnene er fortsat et prioriteret emne for institutionerne på Justitsministeriets område. Ligestilling inddrages således løbende i sagligt og relevant omfang i de personaleadministrative processer, ligesom der på kerneydelsesområdet findes en række aktiviteter, som tager sigte på at forbedre ligestillingssituationen for borgere eller interessenter, eller som tager sigte på at sikre tilstrækkelig opmærksomhed på køns- og ligestillingsaspektet i det daglige arbejde.