

Mark Brief + Teams Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Dansk Institut for Menneskerettigheder

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Det er en målsætning fra instituttets side, at kønssammensætningen indtænkes i ansættelsesprocesser. Dette gælder både med hensyn til sammensætningen i ansættelsesudvalg og ved en målrettet udvælgelse af kvalificerede kandidater af begge køn. Herudover understreges det i stillingsopslag, at vi har et ønske om mangfoldighed og at alle kvalificerede kandidater opfordres til at søge uanset køn mv.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Vi støtter op om fædres ret til orlov, hvilket desuden afspejles i interne statistikker over omfanget af ansatte fædres orlov. Flexibilitet overfor medarbejdere med særlige behov, herunder i forbindelse med graviditet/barsel påtales desuden tydeligt i instituttets interne personalepolitik.

Den årlige lønstatistik er desuden tilgængelig for alle i huset, hvilket kan virke fremmende for ligelønnen. Herudover er det en målsætning fra instituttets side, at kønssammensætningen indtænkes i ansættelsesprocesser. Dette gælder både med hensyn til sammensætningen i ansættelsesudvalg og ved en målrettet udvælgelse af kvalificerede kandidater af begge køn. Herudover understreges det i stillingsopslag, at vi har et ønske om mangfoldighed og at alle kvalificerede kandidater opfordres til at søge uanset køn mv. Dette understreges i vores interne rekrutteringsmanual.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?		●
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om ministeriets, institutionens eller virksomhedens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?		●

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Kønsopdelte lønstatistikker
Formål og baggrund for initiativet	Formålet med udarbejdelsen af lønstatistikker er primært at sikre transparens i forbindelse med lønforhandlinger og hermed tilvejebringe ligeløn på instituttet
Beskrivelse af initiativet	I forbindelse med de årlige lokallønsforhandlinger udarbejdes kønsopdelte lønstatistikker for de respektive personalegrupper. Lønstatistikkerne gøres tilgængelige for alle ansatte på instituttet. HR/administrationen er ansvarlige for at statistikkerne gøres tilgængelige, og findes på instituttets intranet, samt tilsendes pr. mail.
Kontaktperson ift. initiativet	Jacob Linderoth

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	0% (0)	34,309%
Mænd	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	66,667% (2)	32,407%
Mænd	33,333% (1)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	52,312% (18,1)	51,64%
Mænd	47,688% (16,5)	48,36%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	62,703% (50,1)	48,149%
Mænd	37,297% (29,8)	51,851%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen

Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja	Ikke relevant
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?	●		

	Nej	Ja
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Ligestillingsorienteret kommunikation
Formål og baggrund for initiativet	At være synlige og repræsentere en så bred målgruppe som muligt i kommunikationssituationer
Beskrivelse af initiativet	Kønsaspektet indtænkes i kommunikationsprocesser, og der indgår desuden overvejelser om uddannelsesbaggrund, social baggrund, etnicitet mv. Ift. layout, infografik og illustrationer, så vi diskuterer altid hvilke farver og billeder, vi skal bruge til målgruppen. Vi har her en bevidsthed om ikke at reproducere stereotyper. Ifm. planlægning af offentlige debatter og arrangementer, som instituttet står for, og hvor der indgår et panel, gør vi os altid overvejelser om kønsfordelingen.
Kontaktperson ift. initiativet	Janne Bruvoll

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

- Yderligere om ligestilling i kerneydelserne.

Institut for Menneskerettigheder er som led i Danmarks gennemførelse af EU's diskriminationsdirektiver udpeget til at være nationalt ligebehandlingsorgan i forhold til køn, race og etnisk oprindelse. Instituttet har også en særlig rolle på handicapområdet i forhold til at fremme og overvåge gennemførelsen af Handicapkonventionen. Institut for Menneskerettigheder skal således fremme ligebehandling af alle med særligt fokus på handicap, køn, race og etnisk oprindelse. Det gør vi blandt andet ved lave undersøgelser og give anbefalinger til ministerier og myndigheder.

I forbindelse med kvantitative undersøgelser benyttes analyser af kønsopdelte data til at blive opmærksomme på samt til at afdække ligestillingsproblematikker. I forbindelse med kvalitative interviews, indgår det også i

overvejelserne og udformning af projektdesign, at der både skal interviewes mænd og kvinder.

Vi vurderer lovgivningsinitiativer herunder med fokus på de følger et lovforslag måtte have for kvinder og mænd.

Vi følger udviklingen på ligebehandlingsområdet og identificerer strukturelle barrierer for gennemførelsen af forbuddet mod diskrimination. På områderne køn, race og etnisk oprindelse bistår vi enkeltpersoner i konkrete sager om forskelsbehandling. Instituttet har som

følge af vores status som nationalt ligebehandlingsorgan for køn mandat til selvstændigt at føre sager i ligebehandlingsnævnet. Instituttet gennemfører

menneskerettighedsindsatser mange steder i verden, for eksempel i Mellemøsten, Kina og

Vestafrika og flere områder har særligt fokus på ligestilling - bl.a. i arbejdet med FNs 2030

udviklingsmål (UNSDG). Instituttet har også en særlig rolle i Grønland. Vi tilstræber, at ligebehandling og den

viden og ekspertise, der opbygges i det nationale arbejde med ligebehandling, integreres i alle instituttets

indsatser og aktiviteter. I instituttets internationale arbejde og partnersamarbejde indgår ligestillingsaspektet også i

baseline-, kontekst og risikoanalyser ifm projektdesign, implementering og effektmåling på udvalgte områder.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●