

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 Social- og Indenrigsministeriets departement

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

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

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

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	Social- og Indenrigsministeriet har i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020 ikke iværksat initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet.
Formål og baggrund for initiativet	-
Beskrivelse af initiativet	-
Kontaktperson ift. initiativet	-

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	25,641% (1)	34,309%
Mænd	74,359% (2,9)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	76,984% (9,7)	32,407%
Mænd	23,016% (2,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	74,56% (38,1)	51,64%
Mænd	25,44% (13)	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	71,768% (108,8)	48,149%
Mænd	28,232% (42,8)	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	Generelt: Relevanstest og ligestillingsvurdering i forbindelse med udarbejdelse af lovforslag.
Formål og baggrund for initiativet	At sikre, at alle lovforslag systematisk relevanstestes for ligestillingsmæssige konsekvenser.
Beskrivelse af initiativet	<p>Alle Social- og Indenrigsministeriets lovforslag relevanstestes af den konkrete lov-forslagsansvarlige for eventuelle ligestillingsmæssige konsekvenser.</p> <p>Såfremt det ved relevanstesten konstateres, at et lovforslag kan have ligestillingsmæssige konsekvenser, foretages en ligestillingsvurdering.</p> <p>Ministeriets juridiske kontor informerer medarbejdere, der arbejder med lovforslag, om relevanstestning og ligestillingsvurdering i forbindelse med introduktionen til arbejdet med lovforslag samt i den interne skriftlige lovprocesguide.</p> <p>Relevanstestning og ligestillingsvurdering påses endvidere i forbindelse med den interne lovtekniske gennemgang, der gennemføres for alle ministeriets lovforslag af ministeriets juridiske kontor.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Fuldmægtig Louise Skovgaard Petersen, lupe@sim.dk

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?	●	
Har ministeriet givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?	●	

AFSLUTNING

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

- I Social- og Indenrigsministeriets valgenhed, der er placeret i Kontoret for Demokrati, udarbejdes der efter hvert valg statistikker, der viser antallet af opstillede og valgte kandidater fordelt på køn, samt udviklingen i forhold til sidste valg af samme type.

Tallene indgår som en del af de officielle nøgletal, der på ministeriets vegne udsendes af Danmarks Statistik efter hvert valg.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●