

Mark Brat + Team 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 Styrelsen for Patientsikkerhed

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:

- En målsætning om ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelsesgruppen.

	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:

- Det er en målsætning, at antallet af mænd blandt AC medarbejderne skal udgøre minimum 20%.
Det er en målsætning, at de enkelte enheder har en større opmærksomhed på, hvad der fremmer en kønsblandet arbejdsplads.

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"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	

	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"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Andet	

	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	Mere kønsopdelt statistik
Formål og baggrund for initiativet	Formålet er at sammenligne kønsopdelt statistik for organisationerne på ministerområdet for at kunne følge udviklingen samt anvende ligelønsstatistik som et aktivt værktøj til at sikre kvinder og mænd samme lønudvikling.

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>HR udarbejder nøgletalsrapport hvert år, som giver mulighed for at sammenligne kønsopdelt statistik for organisationerne på ministerområdet - ansatte medarbejdere, ledere, ansøgere ved rekruttering, sygefraværsstatistik, fravær på grund af barn syg, kønsfordelingen i forhold til tildelingen af hhv. kvalifikationstillæg og engangsvederlag samt tillægsstørrelserne fordelt på køn. Der udarbejdes løbende lønstatistikker og ved de årlige lønforhandlinger anvendes ligelønsstatistik som et aktivt værktøj til at sikre kvinder og mænd samme lønudvikling. I informationspakken til tillægsforhandlingerne 2020 til ledere og medarbejdere er der udarbejdet ligelønsstatistik på stillingsbetegnelser, som viser hvordan mænd og kvinder med samme stillingsbetegnelse i gennemsnit aflønnes i organisationen. Løndannelsen skal afspejle kompetencer, initiativ og resultater, og vi har fokus på, at kriterierne ved lønforhandlingerne ikke forfordeler det ene køn frem for det andet. SU og ledelsen orienteres én gang årligt om ligelønsstatistik for organisationen mhp. aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Svetla Jakobsen, Koncern-HR</p>

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	100% (1)	34,309%
Mænd	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	60,606% (18)	32,407%
Mænd	39,394% (11,7)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	75,049% (38,2)	51,64%
Mænd	24,951% (12,7)	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	80,484% (226)	48,149%
Mænd	19,516% (54,8)	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?		●	

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Der foreligger ikke nedskrevne målsætninger, men ligestilling tænkes bredt ind i en del af styrelsens arbejde, herunder i forbindelse med kommunikationsmateriale, projekter, beslutninger, mv.

	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	Ingen eksempler
Formål og baggrund for initiativet	Ingen eksempler
Beskrivelse af initiativet	Ingen eksempler
Kontaktperson ift. initiativet	Ingen eksempler

AFSLUTNING

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

- Styrelsen medtænker kønsaspektet i en del af styrelsens arbejde, men har endnu ikke fundet det relevant at kønsopdele data. Vi medtager overvejelser om køn i vores kommunikationsmateriale, når det giver mening i forhold til at ramme målgruppen.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●