

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 Sundheds- og Ældreministeriets departementet

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:

- Departementet sigter mod en ligelig kønsfordeling indenfor alle medarbejdergrupper under hensynstagen til, at det er de mest kvalificerede til jobbet, der ansættes.

	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:

- Departementet sigter mod en ligelig kønsfordeling indenfor alle medarbejdergrupper under hensynstagen til, at det er de mest kvalificerede til jobbet, der ansættes.

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	75% (3)	34,309%
Mænd	25% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	75,63% (9)	32,407%
Mænd	24,37% (2,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	65,574% (52)	51,64%
Mænd	34,426% (27,3)	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	73,677% (155,9)	48,149%
Mænd	26,323% (55,7)	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:

- Sundhedsvæsenet har til formål at fremme hele befolkningens sundhed samt at forebygge og behandle sygdom, lidelse og funktionsbegrænsning for den enkelte. Alle danskere skal altså have samme muligheder for et langt, sundt og værdigt liv og har ret til behandling af høj kvalitet - uanset indkomst, geografisk tilhørssted og uddannelsesniveau.

Politikkerne på sundheds- og ældreområdet bygger således overordnet på et lovfæstet princip om let og lige adgang til sundhedsvæsenet for den enkelte. Derfor indgår der overordnet i arbejdet med sundheds- og ældrepolitikkerne naturligt overvejelser om køn og om ydelser, der tilgodeser kønsspecifikke behov og sikrer, at mænd og kvinder stilles lige. Som for politikkerne på sundheds- og ældreområdet gælder det også for den overordnede målsætning for departementets arbejde, at alle skal have lige adgang til sundhedsvæsenet og mulighed for at leve et langt og sundt liv – uanset indkomst, køn, geografisk tilhørssted og uddannelsesniveau. Samtidig er det en overordnet målsætning, at kvaliteten i behandlingen i det danske sundhedsvæsen skal være høj, og at patienterne/borgerne skal føle trykthed i deres kontakt med væsenet.

	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	
	Ny vejledning om forebyggende hjemmebesøg til ældre

<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Levealderen er generelt stigende, men der er stadig forskel på kvinders og mænds levealder. Mangelfulde eller begrænsede sundhedskompetencer kan være en del af forklaringen på, at mænd oftere dør af sygdomme, som i et omfang kunne være forebygget, da mænd sjældnere søger behandling i tide og tager imod sundhedstilbud. Ydermere viser undersøgelser, bl.a. VIVE's Ældre database 2017, at mænd i højere grad end kvinder føler sig ensomme som enlige, og at andelen af ældre, der aldrig eller sjældent deltager i foreningsliv er større blandt mænd.</p> <p>Kommunerne skal, jf. servicelovens § 79 a, tilbyde forebyggende hjemmebesøg til ældre. Formålet med forebyggende hjemmebesøg er overordnet at bidrage til øget tryghed, trivsel og sundhed hos borgeren.</p> <p>Den 26. juni 2020 blev en ny vejledning om forebyggende hjemmebesøg til ældre offentliggjort, og i denne opfordres forebyggelseskonsulenterne bl.a. til at være opmærksom på kønsforskellene i forhold til parathed til at tage imod og handle på sundheds- og socialfaglig vejledning og rådgivning samt opsporing af ensomhed under besøget. I 2019 blev tilbuddet om forebyggende hjemmebesøg målrettet til også at omfatte ældre, som bor alene i deres 70. år, og som eksempelvis ikke har en partner eller nærtstående til at bistå dem i hverdagen.</p>
<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Formålet med tilbud om forebyggende hjemmebesøg er, at forebygge ensomhed og understøtte den forebyggende og sundhedsfremmende indsats over for ældre ved at yde råd og vejledning om aktiviteter og støttemuligheder med henblik på at bidrage til øget tryghed, trivsel og sundhed. Formålet er derfor også at henlede de ældres opmærksomhed på eksisterende hjælpeforanstaltninger og aktiverende tilbud, som vil kunne bidrage til at forebygge eller løse eventuelle problemer i opløbet.</p> <p>Det forebyggende hjemmebesøg kan fokusere på eksempelvis borgerens hverdag, trivsel, sociale netværk, bolig, økonomi og sundhedstilstand. Opfordringen i vejledningen til øget opmærksomhed på forskellen i mænds og kvinders parathed til at tage imod vejledning om aktiviteter og støttemuligheder, skal medvirke til, at forebyggelseskonsulenterne medtænker de kønsforskelle, som kan have betydning for udbyttet af de forebyggende hjemmebesøg. Derudover skal fokus på forebyggelse af ensomhed sikre opsporingen af ufrivillig ensomhed.</p>

Kontaktperson ift. initiativet	Nicola Elisabeth Petersen Forebyggelse og Psykiatri Susanne Hagelberg Minister- og Ledelsessekretariatet
---------------------------------------	---

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.

- Mange af vores ligestillingsinitiativer mv. er nævnt i ligestillingsministerens årlige perspektiv- og handlingsplaner. Her dog et lille oprids af en række af vores tiltag.

PULJE: SAMMENHÆNGENDE INDSATSER IMOD ENSOMHED OG MISTRIVSEL HOS ÆLDRE

Puljen, der er målrettet ældre mænd, blev udmøntet som en del af satspuljeaftalen for ældreområdet for 2019-2022 og er på 35 mio. kr., som har støttet 31 projekter (enkelte projekter aflyst pga. bl.a. konkurs). Puljen administreres af Sundhedsstyrelsen.

Undersøgelser viser, at mænd i højere grad end kvinder føler sig ensomme som enlige, og at andelen af ældre, der aldrig eller sjældent deltager i foreningsliv er større blandt mænd.

LGTBI-OMRÅDET

Den tidligere VLAK-regering lancerede i juni 2018 en LGBTI-handlingsplan (Handlingsplan til fremme af tryghed, trivsel og lige muligheder for LGBTI-personer), hvis formål er at forebygge diskrimination og fremme lige muligheder, tryghed og trivsel for LGBTI-personer. Handlingsplanens 12 hovedinitiativer – 42 initiativer i alt – blev finansieret via satspuljeaftalen for 2018 (25 mio. kr. fra 2018-2021). Sundheds- og Ældreministeriet har ansvaret for en række af initiativerne og Sundhedsstyrelsen har det faglige ansvar for implementeringen.

- Informationsmateriale til pleje- og aktivitetspersonale på ældreområdet vedrørende ældre LGBTI-personer
- Videnscenter for sundhedsfaglig hjælp ved kønsidentitet
- Øget informationsindsats i relation til transpersoner
- Pilotprojekt om supplerende rådgivning af transkønnede
- Informationsmateriale målrettet forældre til børn med variationer i køns karakteristika
- Styrket sundhedsindsats i almen praksis målrettet LGBTI-personer

Vi henviser til ligestillingsministerens Perspektiv- og Handlingsplan 2020, hvor en række af initiativerne er nærmere beskrevet.

JURIDISK KØNSSKIFTE TIL PERSONER UNDER 18 ÅR

Sundhed- og Ældreministeriet indgår i en arbejdsgruppe, der ser på evt. at gøre det muligt for børn og unge under 18 år at opnå juridisk kønsskifte, og en arbejdsgruppe, der gennemgår lovgivningen med henblik på at sikre en mere LGBTI-venlig omtale af personer omfattet af lovgivningen.

DIAGNOSEKODER (LGTBI-OMRÅDET)

Den 1. januar 2017 flyttede Danmark WHO's diagnosekoder for kønsidentitet til et neutralt kapitel i stedet for kapitlet om psykiske lidelser og adfærdsmæssige forstyrrelser i Sundhedsvæsnets KlassifikationsSystem.

Danmark var det første land i verden til at træffe den beslutning. I juni 2018 lancerede WHO imidlertid en revideret version af WHO's eget klassifikationssystem. I det nye klassifikationssystem er diagnosekoder relateret til kønsidentitet rykket fra det førnævnte kapitel om psykiske lidelser og adfærdsmæssige forstyrrelser til et kapitel om "sexual health". Medlemslandene skal implementere den reviderede version inden 1. januar 2022. Den 5. november 2019 sendte sundheds- og ældreministeren et brev til LGBT komiteen, der forsikrede om, at Danmark efter implementeringen fortsat vil skelne mellem seksualitet og kønsidentitet i det danske klassifikationssystem.

BLODDONATION FOR MÆND DER HAR SEX MED MÆND

Indtil januar 2020 har karantæneperioden for mænd, der har sex med mænd, været livslang. Det betød, at mænd, der har sex med andre mænd, var helt udelukket fra at donere blod. Et politisk flertal besluttede i 2018, at mænd, der har sex med mænd, må donere blod, hvis de fire måneder forinden ikke har haft sex med en

mand. Reglerne er udmøntet i bekendtgørelse nr. 46 af 20. januar 2020 om ændring af bekendtgørelse om sikkerhed i forbindelse med bloddonation. Bekendtgørelsen trådte i kraft den 22. januar 2020 med virkning fra den 20. marts 2020. Med den fire måneders karantæneperiode vil Danmark være blandt de mest progressive lande i verden i forhold til bloddonation for mænd, der har sex med mænd.

HPV-VACCINE TIL DRENGE

Mænd, der har sex med mænd, har højere risiko for at få analkræft end andre mænd. I 2019 blev der iværksat et nyt tilbud om gratis HPV-vaccination, som omfatter drenge, som er fyldt 12 år den 1. juli 2019 eller senere. I 2020 og 2021 har drenge, som er fyldt 12 år i perioden 1. januar 2018 – 30. juni 2019, også adgang til gratis HPV-vaccination (aftale om finansloven for 2020). Der tilbydes også gratis HPV-vaccination til unge mænd i alderen 18-25 år, der er til mænd.

JOMFRUINDEMYTEN

Idéen om hymen som en "jomfruhinde", der dækker skedeindgangen og springer ved første vaginale samleje, er en myte. For mange kvinder vil hymen hverken briste eller bløde ved første samleje. Myten er særlig udbredt blandt visse dele af befolkningen, hvor det tillægges stor betydning for kvinden og familien som helhed, at "jomfruhinden" er intakt inden bryllupsnatten. Dette medfører, at nogle kvinder får foretaget et indgreb, hvor der konstrueres en kunstig "jomfruhinde". Sådanne indgreb udføres ikke på medicinsk indikation, og de er med til at fastholde myten om, at alle jomfruer bløder første gang, de har samleje. Dermed opretholdes et pres over for kvinden på baggrund af urealistiske forventninger, der ikke er baseret på fakta.

Et enigt Folketing vedtog ved lov nr. 502 af 1. maj 2019 en ændring af lov om autorisation af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed (autorisationsloven), hvorved konstruktion af en kunstig hymen forbydes.

DE NATIONALE SUNDHEDSPROFILER

De fem regioner gennemfører sammen med Sundhedsstyrelsen og Statens Institut for Folkesundhed hvert fjerde år en spørgeskemaundersøgelse om danskernes sundhed kaldet De Nationale Sundhedsprofiler. Undersøgelsen er senest gennemført i 2017 og gennemføres næste gang i 2021. Der er tale om en "status" på befolkningens sundhed i form af selvrapporterede oplysninger om sundhedsadfærd (fx rygning, alkoholindtag, fysisk aktivitet), trivsel (fx stress, sociale relationer) og sygelighed (fx kroniske sygdomme, kontakt til læge). Alle data er opdelt på køn, og kan således tydeliggøre kønsforskelle med henblik på bl.a. at iværksætte målrettede forebyggelsesindsatser, nationalt såvel som regionalt og lokalt.

NYE RETTIGHEDER PÅ STOFMISBRUGSOMRÅDET - EVALUERING AF KOMMUNERNES INDSATS (2019)

Evalueringen er en opfølgning på lovforslag nr. L 34 af 9. oktober 2014 om ændring af sundhedsloven og lov om autorisation af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed (Lægesamtaler, lægelig stofmisbrugsbehandling, frit valg i forbindelse med stofmisbrugsbehandling og befordring af personer i lægelig stofmisbrugsbehandling med heroin), som forud for sin fremsættelse var genstand for en ligestillingsvurdering.

I evalueringen vises kønsaspektet stor opmærksomhed i tekst, tabeller og figurer, og evalueringen indeholder desuden overvejelser om, hvorvidt kønsfordelingen stemmer overens med, hvad man i øvrigt ved om stofmisbrugsområdet.

ÆNDRING AF RESSOURCEREGLEN

Ved ændring af sundhedsloven i 2019 blev ressourcereglens tilbud om screening af bestemte kræfttyper. Screening for livmoderhalskræft omhandler som udgangspunkt alene kvinder, og ved tyk- og endetarmskræft er både mænd og kvinder omfattet. Personer, der juridisk skifter køn, vil ikke længere modtage de kønsspecifikke tilbud fra det offentlige, som relaterer sig til det biologiske køn, men bevare retten hertil, og som de selv er ansvarlige for at udnytte. Ministeriet vurderer, at ændringen ikke indeholder væsentlige ligestillingsmæssige konsekvenser.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●