

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 Sundhedsstyrelsen

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:

- Sundhedsstyrelsen ønsker en ledelsesgruppe, hvor der er en rimelig fordeling af mænd og kvinder, dog vil kvalifikationer til enhver tid vægte mere end køn, alder, social baggrund, etnicitet 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:

- Sundhedsstyrelsen ønsker en kønsblandet arbejdsplads. Kvalifikationer vil til enhver tid vægte mere end køn, alder, social baggrund, etnicitet, mv. Sundhedsstyrelsen har ikke en nedskrevet politik, men praksis. Der arbejdes i det daglige med at sikre en jævn fordeling af kvinder og mænd på alle niveauer og arbejdsområder i organisationen. Der gives mulighed for at forbedre sine kvalifikationer gennem jobudvikling og målrettet efteruddannelse uanset køn samt sikre lige muligheder for at tage ansvar for familie og arbejde.

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	0% (0)	34,309%
Mænd	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	75% (11,7)	32,407%
Mænd	25% (3,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	72,671% (46,8)	51,64%
Mænd	27,329% (17,6)	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	76,223% (157,4)	48,149%
Mænd	23,777% (49,1)	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:

- Sundhedsstyrelsen ønsker at bekæmpe ulighed i sundhed.

	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	Pilotprojekt: HPV-vaccination af drenge som er tiltrukket af drenge og Medicinsk teknologivurdering (MTV) om HPV-vaccination.
Formål og baggrund for initiativet	<p>Pilotprojektet var ét af initiativerne under regeringens Kræftplan 4 og der var afsat midler til projektet via satspuljen for 2017-2020. Formålet var at undersøge, hvorvidt tilbuddet nåede ud til målgruppen, og hvordan tilbuddet blev modtaget af målgruppen, som har en højere risiko for HPV-relateret analkræft end drenge, som er tiltrukket af piger.</p> <p>Den medicinske teknologivurdering (MTV) vedr. HPV-vaccination blev publiceret i 2019.</p>

<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>D. 1. febr. 2018 lancerede SST et pilotprojekt om gratis HPV-vaccination til 15-19 årige drenge, der er tiltrukket af drenge. Tilbuddet blev efterfølgende evalueret. Siden har SST udarbejdet en medicinsk teknologivurdering (MTV) af HPV-vaccination, hvor man bl.a. har set på vaccination af drenge.</p> <p>Før september 2020 var gratis HPV-vaccination kun et tilbud til piger fra 12 år. Efterfølgende er børnevaccinationsprogrammet blevet udvidet til også at omfatte HPV-vaccination til drenge mellem 12 og 18 år. Mænd, der er tiltrukket af mænd, og som er fyldt 18 år 1. januar og senere, men som ikke er fyldt 26 år før januar 2020 er også omfattet af tilbuddet om gratis vaccination.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Sigrid Paulsen og Nanna Svejborg</p>

AFSLUTNING

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

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●