

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 Justitsministeriets departement

# 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 udøver ikke positiv særbehandling over for et køn, men vil ved rekruttering, rokering og advancement m.m. tilstræbe en ligelig kønsfordeling. Ligestillingsaspektet er i disse tilfælde et moment blandt flere, der indgår i en samlet vurdering, hvor hovedvægten lægges på den enkeltes kvalifikationer og personlige egenskaber.  
Af samme årsag har departementet valgt ikke at fastsætte konkrete kvantitative mål for kønsfordelingen ved rekruttering, rokering og advancement mv. Departementet vil dog til enhver tid stræbe mod en repræsentativ kønsfordeling i alle personalemæssige forhold.

	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:

- Alle ansatte uanset køn har lige mulighed for løn, arbejdsvilkår, faglig og personlig udvikling. Både mænd og kvinder skal kunne deltage ligeligt i arbejdslivet og familielivet, og departementet udviser størst mulig fleksibilitet i forhold til medarbejderens ønsker (om arbejdstid, arbejdstilrettelæggelse, orlov mv.), der udspringer af den enkeltes familiemæssige situation. Dette skal være med til at sikre, at forskelsbehandling pga. køn ikke finder sted.

## 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	
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	<input checked="" 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"/>

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

	Nej	Ja
<p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p>	●	
<p>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.?</p>		●

### Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Kønsopdelt statistik i forbindelse med ansættelsesrunder til juriststillinger på Justitsministeriets område.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	For at sikre løbende opmærksomhed på kønsfordelingen af ansøgere.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Ved ansøgning bliver ansøgeren bedt om at vælge køn. Denne information bruges efter rekrutteringsprocessen til at give et statisk billede af kønsfordelingen blandt ansøgerne til brug for de løbende overvejelser om tilrettelæggelse af rekrutteringsprocessen.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Justitsministeriets HR-kontor

## 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
<b>Kvinder</b>	37,5% (3)	34,309%
<b>Mænd</b>	62,5% (5)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	57,527% (10,7)	32,407%
<b>Mænd</b>	42,473% (7,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	50,569% (31,1)	51,64%
<b>Mænd</b>	49,431% (30,4)	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
<b>Kvinder</b>	62,505% (165,7)	48,149%
<b>Mænd</b>	37,495% (99,4)	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

<b>Navn på initiativet</b>	x
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	x
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	x
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	x

## 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.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●