

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 Lægemiddelstyrelsen

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"/>

	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	<input checked="" type="radio"/>
Måltrettet 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	49,718% (8,8)	32,407%
Mænd	50,282% (8,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	67,957% (100,1)	51,64%
Mænd	32,043% (47,2)	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	73,251% (306,7)	48,149%
Mænd	26,749% (112)	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	Fokus fra topledelsen på ligestilling og kulturel bias i fortællinger om kvinder
Formål og baggrund for initiativet	Lægemiddelstyrelsen satser på mange områder på både at være og fremstå som en fantastisk arbejdsplads. Det er en klar kommunikation om ligestilling en del af, og det er baggrunden for, at styrelsen både internt og eksternt har fokus på emnet.
Beskrivelse af initiativet	I 2019 satte forsker og forfatter Birgitte Possing spot på emnet for alle styrelsens medarbejdere med udgangspunkt i et foredrag i sin bog 'argumenter mod kvinder,' der gennem citater fra de sidste 170 år viser, hvordan kvinder bliver reduceret til mødre, bedømt på deres påklædning, udseende, erotiske udstråling eller afvist med nedladende argumenter, opfundet til lejligheden. Eksternt har styrelsen bl.a. via opslag på sociale medier fra styrelsens direktør bidraget til at understøtte fokus på ligestilling.
Kontaktperson ift. initiativet	Thor Svendsen

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	●