

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 Rigspolitiet

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?		●

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 rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	●
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		●

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	På området for politirekruttering ses initiativet: "Rekruttering til politiets uddannelser (branding, tiltrækning og ansættelseskrav)" og på området for civilrekruttering kan nævnes initiativet "Flere kvinder i Koncern IT"
Formål og baggrund for initiativet	Dansk politi har ikke en målsætning i forhold til ligestilling mellem mænd og kvinder i rekrutteringen til politiets uddannelser og skelner heller ikke til etnicitet, men ansætter de bedst egnede ansøgere. På området for politirekruttering kan fremhæves den generelle rekrutteringskampagne til politiets uddannelser (branding, tiltrækning og ansættelseskrav), hvor formål og baggrund er at sikre lige muligheder for alle. På området for civilrekruttering er formål og baggrund at fremme politiet som sted med spændende IT-faglige opgaver, vise at politiet ansætter efter kvalifikationer samt at der investeres i fremtiden ved at ansætte kandidater med begrænset erhvervs erfaring.

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>På området for politirekruttering beskrives initiativet på følgende måde: I rekrutteringsindsatsen (messedeltagelse, praktikforløb, jobinformationsmøder mm.) er der et stort fokus på, at begge køn er repræsenteret, og at vores tilstedeværelse afspejler, at politiet og Politiskolen er en attraktiv uddannelsesinstitution og arbejdsplads for både kvinder og mænd.</p> <p>I rekrutteringsmaterialet lægges også vægt på, at der er billeder og video af både mænd og kvinder i forskellige aldersgrupper samt repræsentanter med anden etnisk baggrund.</p> <p>Udviklingen i optaget til politiets basisuddannelse fra 2017 til 2020 viser, at indsatsen har og har haft effekt, da andelen af kvindelige ansøgere til politiets basisuddannelse er steget fra 23,7 pct. i 2017 til 26,9 pct. foreløbigt i 2020 (Procentsatsen for 2020 dækker over to ud af fire ansøgningsfrister. Der er planlagt en ansøgningsfrist den 17. august og 12. oktober i 2020, hvilket kan få indflydelse på procentsatserne. Andelen af kvindelige ansøgere til politiets basisuddannelse har været stigende i perioden. Statistik kan findes på politi.dk).</p> <p>Den samme udvikling kan ses i kønsfordelingen på de ansøgere, der bliver tilbudt optagelse på politiets basisuddannelse, hvor andelen af kvinder er steget fra 20,8 pct. i 2017 til 27,7 pct. foreløbigt i 2020 (Procentsatsen for 2020 dækker over to ud af fire optagelseshold. Der er planlagt optagelse i august og oktober 2020, hvilket kan få indflydelse på procentsatserne. Andelen af kvinder, der er blevet optaget på politiets basisuddannelse, har været stigende siden 2017. Statistik kan findes på politi.dk).</p> <p>På området for civilrekruttering beskrives initiativet på følgende måde: Deltagelse på uddannelses- og jobmesser af repræsentanter fra politiet fra typisk mandsdomineret fagfelter (ex. softwareudvikling og data management). Har snakket med unge studerende og dimittender.</p>
<p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>HR Politi Rekruttering: Sektionsleder Dorte Zibrandtsen</p> <p>HR Civil Rekruttering: HR partner Birgitte Horsager, Rekrutteringskonsulent Maya Lee Bode eller fungerende Centerchef Susan Jensen.</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% (4)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	34,884% (15)	32,407%
Mænd	65,116% (28)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	48,472% (296,6)	51,64%
Mænd	51,528% (315,3)	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	36,034% (1136,9)	48,149%
Mænd	63,966% (2018,2)	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	x
Formål og baggrund for initiativet	x
Beskrivelse af initiativet	x
Kontaktperson ift. initiativet	x

AFSLUTNING

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

- Der gennemføres årligt drøftelser i Rigspolitiets direktion og i forskellige fora, hvor alle kredse er repræsenteret som eksempelvis HR-kredsen. Drøftelserne vedrører data på diversitet og kønsfordelingen i kredsene. Her afdækkes eventuelle problemers omfang inden for disse områder. Herunder sker også drøftelse af mulige nationale og internationale handlingsplaner.

Yderligere gennemfører Rigspolitiet i 2020 lokale drøftelser med øverste ledelse i kredsene om diversitet og kønsfordeling.

På baggrund af de samlede drøftelser i disse fora, vil Rigspolitiet vurdere efterfølgende indsatser.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●