

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 Socialstyrelsen

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:

- Socialstyrelsen tilstræber en ligelig fordeling, dog prioriteres ansættelse af den bedst kvalificerede kandidat, uanset køn, etnicitet m.v.

	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:

- Socialstyrelsen tilstræber at være menneskeligt imødekommende og fremme ligestilling i medarbejdersammensætning, da dette aspekt er med til at skabe en alsidig arbejdsplads og styrke kvaliteten i opgaveløsningen. Dog prioriteres ansættelse af den bedst kvalificerede kandidat, uanset køn, etnicitet, handicap m.v.

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 rollemodeller 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	Rekrutterings- og kompetencepolitik
Formål og baggrund for initiativet	Socialstyrelsen udarbejder i 2020 et udkast til en ny rekrutteringspolitik med det formål at skabe et bredere rekrutteringsgrundlag, der fremmer mangfoldighed, forskellighed og ligestilling på personaleområdet.
Beskrivelse af initiativet	Socialstyrelsen tilstræber med den nye rekrutteringspolitik at udvikle rekrutteringsmateriale og annonceskabeloner, der aktivt fremmer ligestillingen.
Kontaktperson ift. initiativet	Fuldmægtig Charlotte Jensen, HR

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	100% (1)	34,309%
Mænd	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	57,664% (7,9)	32,407%
Mænd	42,336% (5,8)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	76,863% (78,4)	51,64%
Mænd	23,137% (23,6)	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	78,495% (313,9)	48,149%
Mænd	21,505% (86)	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:

- Den ligestillingspolitiske målsætning er, at alle indsætter skal tilgodese både mænd og kvinder i det omfang, at det er relevant for indsatsens målgruppe.

	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	Indsats omkring mindreårige ofre for menneskehandel
Formål og baggrund for initiativet	Kønsaspektet indtænkes generelt i Socialstyrelsens opgaveløsninger i det omfang, at det er relevant for målgruppen. Et eksempel herpå, er området til bekæmpelse af menneskehandel, hvor man i de senere år har oplevet, at flere drenge og unge mænd fra Nordafrika har fortalt om at være tvunget af kriminelle netværk til tyveri, indbrud og salg af narkotika, ligesom de er blevet udsat for seksuelle og voldelige overgreb fra bagmændene. Socialstyrelsen har igangsat et konkret projekt med det formål at fremme viden om denne målgruppe blandt relevante aktører, der kan komme i berøring med mindreårige ofre for menneskehandel.
Beskrivelse af initiativet	I arbejdet med at fremme viden om målgruppen, er der blandt andet lavet et vidensnotat, en temadag rettet mod politi og anklagemyndighed og en folder til børn om tilbud under en handlingsplan til bekæmpelse af menneskehandel.

Kontaktperson ift. initiativet

Trine Ingemansen
Leder af Center mod Menneskehandel

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	●