

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 Statens Serum Institut

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:

- Der tilstræbes en ligelig kønsfordeling på alle ledelsesniveauer på 40/ 60.

	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:

- Der tilstræbes en ligelig kønsfordeling på 40/ 60 i alle faggrupper, samt at 25% af afdelingerne har en kønsfordeling på 40/ 60. Det tilstræbes, at ingen faggruppe har mindre end 10% af det ene køn. Kønsneutralt sprog tilstræbes i stillingsopslag. Det tilstræbes, at begge køn er repræsenteret i ansættelsesudvalg.

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 er 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	42,21% (14,9)	32,407%
Mænd	57,79% (20,4)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	55,097% (48,1)	51,64%
Mænd	44,903% (39,2)	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	64,689% (416,4)	48,149%
Mænd	35,311% (227,3)	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	HPV-vaccination til drenge
Formål og baggrund for initiativet	<p>At beskytte både mænd og kvinder mod HPV-infektioner, kønsvorter og alvorlige celleforandringer (forstadier til kræft) og forskelle kræftformer som følge af human papilloma virus (HPV).</p> <p>Tidligere har heteroseksuelle mænd været indirekte beskyttet, mens homoseksuelle mænd ikke har været beskyttet hverken direkte eller indirekte. Den direkte beskyttelse for denne gruppe er vigtig, idet denne gruppe har en markant større risiko for at udvikle analkræft på baggrund af en HPV-infektion.</p>

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>HPV-vaccination til drenge bliver indført 1.9 2019 og vil omfatte drenge, der fylder 12 år den 1. juli 2019 eller senere, og tilbuddet gælder indtil de fylder 18 år. Tidligere var kun piger i alderen 12 til 17 år omfattet af tilbuddet om gratis HPV-vaccine. Desuden er pr 1.2 2020 trådt et midlertidigt HPV catch-up-vaccinationsprogram i kraft.</p> <p>Tilbuddet gælder drenge født i 2006 og første halvdel af 2007 og unge mænd i alderen 18-25 år, der er tiltrukket af mænd. Dette tilbud slutter 31. december 2021.</p> <p>SSI har bidraget til forskning i HPV-vaccinen – og dermed til køns- og ligestillingsdebatten i relation til vaccination af drenge. Hertil har SSI en vigtig rolle i forhold til den konkrete udførelsen af initiativet, herunder udarbejdelse af bekendtgørelser, indkøb af vacciner, udvidelse af påmindelsesordningen og overvågning af tilslutningen til programmet. I forhold til sidstnævnte planlægger SSI snarest muligt, at påbegynde en kønsopdelt opgørelse over deltagelse i HPV-vaccinationsprogrammet, ligesom det er tilfældet for øvrige opgørelser over vaccinationsdækning.</p> <p>Endelig arbejder SSI aktuelt på forslag til at øge deltagelsen i børnevaccinationsprogrammet. I denne forbindelse vil et særskilt fokus være, at øge drengenes tilslutning til HPV-vaccinationsprogrammet, da dækningen blandt drenge indtil nu er betydeligt lavere end blandt piger.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Palle Valentiner-Branthm, pvb@ssi.dk</p>

AFSLUTNING

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

- Generelt udgør kønsaspektet ofte et vigtigt aspekt i forbindelse med SSI's forskning i infektionssygdomme mv., men også i relation til beskrivelse af den epidemiologiske forekomst af de anmeldelsespligtige sygdomme, opklaring af sygdomsudbrud og rådgivning om fx vacciner er der ofte et specifikt fokus på køn.

Aktuelt kan det nævnes, at SSI i forbindelse med den nuværende COVID-19-epidemi har haft et særligt fokus på køn i den epidemiologiske overvågning. Således laves der dagligt opgørelser over de centrale COVID-19-tal fordelt på køn og alder samt kort over fordelingen af COVID-19-incidenser på kommuneniveau. Ligeledes indgår køn typisk i analyserne i SSI's ugentlige epidemiologisk trend og fokus-rapporter, hvori der – som supplement til den daglige epidemiologiske overvågning – sættes særligt fokus på udvalgte perspektiver af udbruddet om COVID-19.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	<input checked="" type="radio"/>
Spørgeskemaet godkendes og låses	<input checked="" type="radio"/>