

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 Familieretshuset

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

| | Nej | Ja |
|---|-----------------------|-----------------------|
| Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | Nej | Ja |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt? | <input 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"/> | <input 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"/> | <input type="radio"/> |

| | Nej | Ja |
|--|----------------------------------|-----------------------|
| Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.? | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 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.? | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Eksempel på handling på personaleområdet

| | |
|---|---|
| Navn på initiativet | Ingen |
| Formål og baggrund for initiativet | Den aktuelle medarbejdersammensætning afspejler ikke sammensætningen af de borgere, som vi møder i Familieretshuset, hvor der oftest er 2 parter af forskelligt køn. Ved siden af forpligtelsen til at ansætte den bedst kvalificerede er vi opmærksomme på at tiltrække kandidater af begge køn og ansætter mænd, hvis de må anses for bedst/eller lige så kvalificerede til stillingen. Vi er i den sproglige udformning af stillingsopslag opmærksomme på at tiltrække kandidater af begge køn. Vi skriver: "Vi ønsker en medarbejdersammensætning, der afspejler det omgivende samfund. Derfor opfordrer vi alle anset personlig baggrund til at søge." |
| Beskrivelse af initiativet | jf. ovenfor |
| Kontaktperson ift. initiativet | 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 | 62,42% (9,8) | 32,407% |
| Mænd | 37,58% (5,9) | 67,593% |

| Køn | Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36) | Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper |
|----------------|--|---|
| Kvinder | 80,22% (36,5) | 51,64% |
| Mænd | 19,78% (9) | 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 | 85,024% (373) | 48,149% |
| Mænd | 14,976% (65,7) | 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:

- Det er et grundlæggende fokus i Familieretshuset, at alle borgere behandles ens uanset køn

| | 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 | ingen |
| Formål og baggrund for initiativet | ingen |
| Beskrivelse af initiativet | ingen |
| Kontaktperson ift. initiativet | ingen |

AFSLUTNING

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

| Ja | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| Spørgeskemaet er færdigudfyldt | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Spørgeskemaet godkendes og låses | <input checked="" type="checkbox"/> |