



# LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2023

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens §§ 5 og 5 a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 for Familieretshuset.

# 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"/>	<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.?	●	
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om staten/den statslige organisations/den statslige virksomheds kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?	●	

## Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Ingen
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Den aktuelle medarbejdersammensætning afspejler ikke sammensætningen af de borgere, som vi møder i Familieretshuset, hvor der oftest er to 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 uanset personlig baggrund til at søge."
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Jf. ovenstående.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	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 samtlige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	100% (1)	34,7%
<b>Mænd</b>	0% (0)	65,3%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	65,1% (10,9)	33,6%
<b>Mænd</b>	34,9% (5,9)	66,4%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	80,6% (90,2)	53,6%
<b>Mænd</b>	19,4% (21,7)	46,4%

Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk. Gennemsnittet er beregnet på tværs af samtlige institutionstyper, herunder ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder.

### 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 samtlige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	85,4% (660,4)	46,9%
<b>Mænd</b>	14,6% (112,9)	53,1%

Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk. Gennemsnittet er beregnet på tværs af samtlige institutionstyper, herunder ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder.

## Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt, samt fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i ministeriets, den statslige institutions eller den statslige virksomheds personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	9,7% (64,1)	10,9%
<b>Mænd</b>	3,1% (3,5)	3,5%

Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.923 timer om året eller færre). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	76,3% (48,9)	65,2%
<b>Mænd</b>	23% (0,8)	37,6%

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	7,4% (4,7)	16,2%
<b>Mænd</b>	15,3% (0,5)	28%

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	16,4% (10,5)	18,6%
<b>Mænd</b>	61,7% (2,2)	34,4%

Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.923 timer om året eller færre). Tallene i parentes angiver antal årsværk.



## Initiativer for ligestilling på personaleområdet generelt

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 mellem kvinder og mænd i kerneydelser:

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

### Handlinger for ligestilling i 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, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

## Eksempel på handling i kerneydelser

<b>Navn på initiativet</b>	Ingen
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Ingen
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Ingen
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Ingen

# AFSLUTNING

Ja	
Indberetningsskemaet er færdigudfyldt	●
Indberetningsskemaet afsluttes og låses	●