



JUSTITSMINISTERIET

RAPPORT

OM

LIGESTILLING

PÅ JUSTITSMINISTERIETS OMRÅDE

2007



Indholdsfortegnelse

1. Indledning	s. 2
2. Generelt om Justitsministeriets område	s. 2
3. Ligestillingspolitik på forvaltningsområdet	s. 4
4. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet	s. 4
4.1. Medarbejdersammensætning	s. 5
5. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger	s. 7
5.1. Vold og overgreb mod kvinder	s. 7
5.2. Evaluering af lov om bortvisning og beføjelse til at meddele tilhold mv. s. 7	
5.3. Kønsmainstreamingsprojektet – ressourcer som værktøj	s. 8
5.4. Anger management	s. 9
5.5. Ulovlig tvang ved ægteskaber.....	s. 9
5.6. Spirituskørsel – karakteristik af spiritusbilisten	s. 9
5.7. Udviklingen i kvinders kriminalitet	s. 10
5.8. Ligestillingsvurdering af lovforslag	s. 10
5.9. Forholdene for kvinder i kriminalforsorgens institutioner	s. 10
5.10. Æresrelaterede forbrydelser og prostitution	s. 11
5.11. Flere kvinder i internationalt arbejde	s. 11
Bilag A-D	s. 12
Bilag A Justitsministeriets departement	
Bilag B Politi- og anklagemyndighed	
Bilag C Kriminalforsorgen	
Bilag D Domstolene	

1. Indledning

Af ligestillingslovens § 5, stk. 1, fremgår, at ministerier samt statslige institutioner og statslige virksomheder med mere end 50 ansatte hvert andet år skal udarbejde en redegørelse om ligestilling.

Det følger videre af ligestillingslovens § 5, stk. 2, at redegørelsen skal indeholde oplysninger om, hvorvidt institutionen har en ligestillingspolitik og i givet fald indholdet af denne.

Herudover skal redegørelsen indeholde oplysninger om den kønsmæssige fordeling i forhold til de enkelte stillingskategorier.

Endelig skal redegørelsen indeholde oplysninger om andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af ministeriets eller institutionens indsats på ligestillingsområdet. Det kan efter Ligestillingsministeriets opfattelse være initiativer eller aktiviteter, som tager sigte på i fremtiden at forbedre ligestillingssituationen for borgere eller interessenter inden for forvaltningsområdet, eller som tager sigte på at være tilstrækkeligt opmærksom på køns- og ligestillingsaspektet i det daglige arbejde.

Det følger af ligestillingslovens § 5, stk. 3, at redegørelserne fra de enkelte institutioner skal indsendes til ressortministeren, hvorefter ressortministeren, jf. ligestillingslovens § 5, stk. 4, bearbejder de indsendte redegørelser og indsender en samlet rapport vedlagt de enkelte institutioners redegørelser til ministeren for ligestilling.

2. Generelt om Justitsministeriets område

Til brug for udarbejdelsen af denne rapport om ligestilling inden for Justitsministeriets ressort er der udfærdiget redegørelser på følgende fire områder:

A. Justitsministeriets departement.

B. Politi- og anklagemyndighed, herunder Rigsadvokaten, Rigspolitiet, statsadvokaterne og samtlige politikredse.

C. Kriminalforsorgen, herunder samtlige fængsler og institutioner.

D. Domstolene, herunder retterne, Domstolsstyrelsen og Procesbevillingsnævnet.

Departementets ligestillingsredegørelse er udarbejdet af Justitsministeriets Lovteknikkontor i samarbejde med Personalekontoret. Ligestillingsredegørelsen for politi og anklagemyndighed er udarbejdet af Rigspoliet. Kriminalforsorgens ligestillingsredegørelse er udarbejdet af Direktoratet for Kriminalforsorgen. Domstolenes ligestillingsredegørelse er udarbejdet af Domstolsstyrelsen. På baggrund af de enkelte institutioners redegørelser har departementet herefter bearbejdet de samlede data.

Samtlige institutioner har benyttet det elektroniske værktøj til udarbejdelse og indberetning af ligestillingsredegørelserne, der findes på adressen www.ligestillingidanmark.dk. Redegørelserne fra de enkelte institutioner vedlægges denne rapport som bilag A-D.

Som beskrevet er der i forbindelse med udarbejdelsen af ligestillingsrapporten udarbejdet redegørelser inden for fire områder. Områderne varierer betydeligt i størrelse og medarbejdersammensætning, ligesom opgavevaretagelsen og organisationsforholdene er meget forskellige. Eksempelvis er der i politi og anklagemyndighed 14.219 ansatte, hvoraf 74 % er mænd. I Kriminalforsorgen er der 4.922 ansatte, hvoraf 55 % er mænd. Ved domstolene er der 2.481 ansatte, hvoraf 22 % er mænd. Forskellighederne kan have betydning for arbejdet med ligestilling inden for det enkelte område.

Arbejdet med ligestilling er for alle Justitsministeriets institutioners vedkommende forankret i det pågældende personalekontor/afdeling og er for Domstolsstyrelsens vedkommende derudover forankret i et ligestillingsudvalg. I departementet er arbejdet med ligestilling for så vidt angår forvaltningsområdet forankret i Lovafdelingens Lovteknikkontor, mens Personalekontoret varetager de personalepolitiske aspekter af departementets ligestillingsarbejde. Endvidere foretager Justitsministeriets Forskningsenhed løbende videnskabelige undersøgelser, der blandt andet belyser visse spørgsmål om ligestilling inden for ministeriets forvaltningsområde.

3. Ligestillingspolitik på forvaltningsområdet

Det tværministerielle kønsmainstreamingsprojekt, der blev indledt i marts 2001, er på baggrund af en positiv evaluering videreført i en ny handlingsplan for det tværministerielle samarbejde i 2007-2011.

Som et led i den nye handlingsplan om kønsmainstreaming i staten skal ministerierne formulere ligestillingspolitikker og ligestillingspolitiske målsætninger på ressortområdet.

Justitsministeriets ligestillingspolitik på forvaltningsområdet er at sikre, at ministeriet med henblik på at bidrage til ligestilling er fuldt opmærksom på køns- og ligestillingsperspektivet i forbindelse med varetagelsen af ministeriets opgaver.

4. Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

Det fremgår af de afgivne ligestillingsredegørelser, at der for de enkelte myndighedsområder på Justitsministeriets område er udarbejdet selvstændige ligestillingspolitikker på personaleområdet. Politiet og anklagemyndigheden, Kriminalforsorgen og Justitsministeriets departement har ligestillingspolitiske mål som en del af personalepolitikken.

Samtlige ligestillingspolitikker på området omhandler ligestilling af mænd og kvinder, ligestilling af personer med funktionsnedsættelse, ligestilling af personer med anden etnisk baggrund og ligestilling af personer med forskellig alder. Halvdelen af ligestillingspolitikkerne omhandler endvidere ligestilling af personer med forskellig seksuel orientering og ligestilling af personer med forskellig religiøs overbevisning.

På alle fire områder inden for Justitsministeriets område er der fastsat målsætninger om lige rekruttering af mænd og kvinder, lige adgang til kompetenceudvikling, alsidig medarbejdersammensætning og familievenlige arbejdspladser. Domstolsstyrelsen har f.eks. udarbejdet en livsfasepolitik med henblik på at sikre attraktive arbejdsvilkår for medarbejdere i forskellige livssituationer, herunder børnefamilier.

4.1. Medarbejdersammensætning

Nedenstående tabel viser, at de fire områder varierer betydeligt såvel i størrelse som i relation til medarbejdersammensætning. Også inden for de enkelte områder er der betydelige forskelle.

På det samlede område er lidt over 1/3 af medarbejderne kvinder. I Kriminalforsorgen og politi og anklagemyndighed er der en overvægt af mandlige ansatte, henholdsvis 55 % og 74 %. Ved domstolene er omkring 78 % kvinder, og i Justitsministeriets departement er 61 % af de ansatte kvinder.

Forskellen på antallet af mandlige og kvindelige ansatte har blandt andet sammenhæng med opgavetyperne og stillingskategorierne på de enkelte områder. Det er således i et vist omfang lettere at rekruttere kvindelige kontorfunktionærer, ligesom det tilsvarende er lettere at rekruttere mænd til stillinger som politi- og fængselsbetjente. Der er stor opmærksomhed på dette. Der udarbejdes - som led i politireformen - nye personalepolitikker både for hele Justitsministeriets område og for politi og anklagemyndighed. Mangfoldighed, herunder ligestilling af mænd og kvinder, indgår i den forbindelse som et væsentligt element.

Der tages ligeledes konkrete initiativer. Således er der f.eks. etableret et netværk for politikvinder, og der er afholdt en konference om mangfoldighed i politiet i november måned 2007. Justitsministeriets departement sætter mere generelt fokus på temaet mangfoldighed ved en ministeriedag for samtlige medarbejdere i juni måned 2008.

Kønssammensætning for de enkelte niveauer på det samlede område

Tabel 1 - I alt - Justitsministeriets samlede område

Stillingsniveau	Kvinder	Mænd	I alt
Topchefer (Lønramme 39-42)	0,6%	0,9%	0,8%
Chefer (Lønramme 37-38)	2,5%	1,8%	2,1%
Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	2,6%	2,1%	2,3%
Øvrige (Udenfor lønramme)	94,3%	95,1%	94,8%
I alt	7.974	13.900	21.874

På baggrund af tabellen kan det konstateres, at der er tilnærmelsesvis samme repræsentative andel af mænd og kvinder på hvert niveau.

Kønssammensætning for de enkelte niveauer på hvert enkelt område

Tabel 2 – Kriminalforsorgen

Stillingsniveau	Kvinder	Mænd	I alt
Topchefer (Lønramme 39-42)	0,0%	0,0%	0,0%
Chefer (Lønramme 37-38)	0,8%	1,2%	1,0%
Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	1,5%	1,4%	1,5%
Øvrige (Udenfor lønramme)	97,7%	97,3%	97,5%
I alt	2.194	2.728	4.922

Tabel 3 – Domstolene

Stillingsniveau	Kvinder	Mænd	I alt
Topchefer (Lønramme 39-42)	2,1%	19,4%	5,9%
Chefer (Lønramme 37-38)	6,2%	20,0%	9,2%
Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	4,8%	11,9%	6,4%
Øvrige (Udenfor lønramme)	86,9%	48,6%	78,5%
I alt	1.936	545	2.481

Tabel 4 - Justitsministeriets departement

Stillingsniveau	Kvinder	Mænd	I alt
Topchefer (Lønramme 39-42)	0,0%	4,8%	1,9%
Chefer (Lønramme 37-38)	4,0%	11,1%	6,8%
Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	10,1%	15,9%	12,3%
Øvrige (Udenfor lønramme)	85,9%	68,3%	79,0%
I alt	99	63	162

Tabel 5 - Polit i og anklagemyndigheden

Stillingsniveau	Kvinder	Mænd	I alt
Topchefer (Lønramme 39-42)	0,2%	0,2%	0,2%
Chefer (Lønramme 37-38)	1,5%	1,0%	1,1%
Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	1,8%	1,7%	1,7%
Øvrige (Udenfor lønramme)	96,5%	97,2%	97,0%
I alt	3.678	10.541	14.219

Kilde:

ISOLA 3. kvartal 2007, 22/10 07

Om de enkelte områder (tabel 2 – 5) kan det konstateres, at domstolene har en større repræsentation af mænd end kvinder i lederstillinger. Tilsvarende gør sig gældende – dog i mindre omfang – i Justitsministeriets departement.

Derimod har Kriminalforsorgen stort set lige repræsentation af mænd og kvinder på ledelsesniveauerne, og i politi og anklagemyndighed er der en overrepræsentation af kvinder på ledelsesniveauerne (chefer og ledere/specialister). Som nævnt ovenfor er der en vis variation også inden for de enkelte områder. Det fremgår f.eks. af bilaget til rapporten om politi og anklagemyndighed, at der ud af det samlede antal ansatte ved Rigsadvokaten og statsadvokaterne på 241 ansatte er 162 kvinder (67 %).

Det bemærkes i tilknytning hertil, at der generelt lægges stor vægt på, at begge køn har lige muligheder og vilkår, således at en persons køn ikke tillægges betydning i personalemæssige spørgsmål, herunder i relation til blandt andet ansættelse, løn, kompetenceudvikling og fleksibilitet i forholdet mellem arbejdsliv og privatliv.

Der tilstræbes endvidere en repræsentativ kønsfordeling. Ligestillingshensyn er ét moment blandt flere, der indgår i en samlet vurdering af den enkeltes kvalifikationer, funktioner og personlige egenskaber. Ledige stillinger besættes med den ansøger, der anses for bedst egnet.

5. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger

Som beskrevet i indledningen skal redegørelsen indeholde oplysninger om andre forhold, der skønnes at have betydning for vurderingen af Justitsministeriets indsats på ligestillingsområdet. I det følgende vil ministeriets aktiviteter og initiativer, der tager sigte på at forbedre ligestillingssituationen for borgere eller interessenter inden for forvaltningsområdet blive beskrevet.

5.1. Vold og overgreb mod kvinder

Som et led i den af FN iværksatte internationale undersøgelse af vold mod kvinder, IVAWS (International Violence Against Women Survey) blev der den 8. marts 2002 i forbindelse med regeringens handleplan til bekæmpelse af vold mod kvinder truffet beslutning om, at Danmark skulle deltage. Undersøgelsen blev gennemført i 2003, og rapporten var færdig i 2006. Rapporten er tilgængelig på Justitsministeriets hjemmeside (www.jm.dk).

5.2. Evaluering af lov om bortvisning og beføjelse til at meddele tilhold mv.

Justitsministeriet har i december 2006 gennemført en evaluering af lov om bortvisning og beføjelse til at meddele tilhold mv. Formålet med loven er at sikre muligheden for, at politiet i visse tilfælde kan bortvise en voldelig eller truende person fra det fælles hjem i en periode med henblik på at hindre (yderligere) vold mv. mod andre medlemmer af husstanden.

Evalueringen er baseret på sager om bortvisning i perioden fra lovens ikrafttræden den 1. juli 2004 til juni 2006 og belyser omfanget af lovens anvendelse, karakteristika ved bortvisningssagerne samt politiets og de sociale myndigheders rolle og ageren.

De fleste bortvisningssager angår vold efter straffelovens § 244 (almindelig vold), og alle de bortviste personer er mænd. Bortvisning er i alle tilfælde sket efter anmodning fra den forurettede, som forinden er blevet vejledt af politiet om muligheden for at anmode om bortvisning. Det vurderes, at der ikke er et almindeligt kendskab til muligheden for at få bortvist en partner, der er voldelig, men at bortvisning imidlertid, når dette indgreb anvendes, er et godt redskab til at løse en række problemer i visse belastende samlivsforhold.

Justitsministeriet har i januar 2007 anmodet Rigspolitiet om, at der i fornødent omfang tages initiativ til at sikre, at der i alle politikredse er et tilstrækkeligt kendskab til bortvisningsloven, herunder de nærmere betingelser for dens anvendelse og til politiets pligt til senest samtidig med en afgørelse om bortvisning at underrette de sociale myndigheder.

5.3. Kønsmainstreamingsprojektet – ressourcer som værktøj

Justitsministeriet undersøgte i december 2006 kønsfordelingen i ansøgninger om erstatning i henhold til lov om erstatning fra staten til ofre for forbrydelser (offererstatningsloven). Der blev fokuseret på følgende spørgsmål: Ansøger mænd og kvinder, når hensyn tages til kønsforskelle med hensyn til at blive udsat for en forbrydelse, i lige høj grad om erstatning? Imødekommes ansøgninger om erstatning i lige høj grad for kvinder og mænd?

Analysen tyder på, at mænd i højere grad end kvinder søger om erstatning efter at have været udsat for vold. Samlet set viser undersøgelsen imidlertid kun ganske få forskelle mellem mænd og kvinder for så vidt angår deres ansøgning om og tildeling af erstatning efter at have været udsat for vold. Andelen af de ansøgere, der får afslag, er stort set den samme for kvinder og mænd. Den forskel, der er mellem kvinder og mænd med hensyn til andelen af ofre, der ansøger om erstatning, er ringe og kan antagelig forklares ud fra de forskellige former for vold, som kvinder bliver udsat for.

5.4. Anger management

Justitsministeriet iværksatte i 2005 en forsøgsordning i udvalgte politikredse med mulighed for at anvende behandling af såkaldt "anger management" (vredeshåndtering) som vilkår for en betinget dom for unge lovovertrædere. Målgruppen er unge fra 15 år til og med 20 år, navnlig unge mænd, som har begået voldskriminalitet eller lignende, der er udtryk for en ringe evne til at kontrollere egen aggressivitet. Der er i slutningen af 2006 påbegyndt dataindsamling til en evaluering af ordningen. Undersøgelsen skal så vidt muligt belyse effekten af anger management.

5.5. Ulovlig tvang ved ægteskaber

Justitsministeriet forventer i folketingsåret 2007/2008 at fremsætte et lovforslag om ændring af straffeloven, hvis formål er at skærpe straffen for ulovlig tvang efter straffelovens § 260 i forbindelse med indgåelse af ægteskab mv. Med henblik herpå foreslås det at indføre en forhøjet strafferamme på 4 års fængsel for sådanne tilfælde af ulovlig tvang, det vil sige det dobbelte af normalstrafferammen for ulovlig tvang.

Den foreslåede skærpede strafferamme og forhøjede strafudmåling omfatter ud over tvangsægteskaber også tilfælde, hvor der anvendes ulovlig tvang med henblik på at formå nogen til at undlade at gifte sig eller til at søge et indgået ægteskab opløst. Forslaget gælder tilsvarende for registreret partnerskab.

Lovforslaget vil efter Justitsministeriets opfattelse have positive ligestillingsmæssige konsekvenser, idet lovforslaget bl.a. vil bidrage til at værne om kvinders og mænds ret til frit at vælge ægtefælle.

5.6. Spirituskørsel – karakteristik af spiritusbilisten

DanmarksTransportforskning udgav i 1997 publikationen "spritbilister 1979-1994". Siden da er bl.a. promillegrænsen blevet sænket, og sanktioner er blevet skærpet. For yderligere at målrette politiets kontroller af alkoholpåvirkede bilister i trafikken og de kampagner, som Rådet for Større Færdselssikkerhed gennemfører, anmodede justitsministeren i starten af 2006 DanmarksTransportforskning om at gennemføre et forskningsprojekt om spiritusbilisme i Danmark.

DanmarksTransportforskning har i rapporten om karakteristik af spiritusbilisten klarlagt, hvad der karakteriserer den typiske spiritusbilist i dag og har på baggrund af tal fra 1968 til 2004 afdækket udviklingen i den karakteristiske spiritusbilist til brug for et kvalificeret bud på, i hvilken retning udviklingen kan forventes at gå. Endelig har DanmarksTransportforskning beskrevet en mulig fremtidig indsats mod spirituskørsel for forskellige målgrupper af spiritusbilister. Hovedkonklusionen i rapporten er, at den karakteristiske spiritusbilist er en mand, der er enlig og typisk har folkeskolens grunduddannelse eller en håndværksmæssig uddannelse.

Initiativet skal danne grundlag for en højere grad af målretning af politiets kontrolaktiviteter og oplysningskampagner om spirituskørsel.

5.7. Udviklingen i kvinders kriminalitet

På baggrund af international forskning, der tyder på, at kvinders kriminalitet – herunder især de unge pigers kriminalitet – er vokset relativt meget, vil Justitsministeriets Forskningsenhed gennemføre en analyse baseret på den registrerede kriminalitet, som kan anskueliggøre udviklingen i kvinders kriminalitet i forhold til udviklingen i mændenes kriminalitet. Analysen vil også omfatte udviklingen i arten af kriminalitet og kriminalitetsudviklingen i forskellige aldersgrupper.

5.8. Ligestillingsvurdering af lovforslag

Justitsministeriet vil øge fokus på ministeriets evne til ligestillingsvurdering af både egne og andre ministeriers lovforslag. Ligestillingsvurderingen af andre ministeriers lovforslag er særlig relevant i forbindelse med Justitsministeriets generelle lovtekniske gennemgang.

Justitsministeriets andel af lovprogrammet for folketingsåret 2007/2008 er blevet relevanstestet med henblik på en afgørelse af, hvilke lovforslag der er særligt egnet til at gennemgå en ligestillingsvurdering. Testen resulterede i, at Justitsministeriet vil foretage en ligestillingsvurdering af det lovforslag om ændring af straffeloven, som omhandler skærpelse af straffen for ulovlig tvang ved tvangsægteskaber. Der henvises til pkt. 5.5.

5.9. Forholdene for kvinder i kriminalforsorgens institutioner

Kvindelige indsatte udgør 3-5 % af samtlige indsatte i Kriminalforsorgens institutioner. Dette forhold gør, at mange beskæftigelses- og fritids-

tilbud er mest relateret til mænds ønsker og behov. Kriminalforsorgen er ved at skabe et bedre beslutningsgrundlag for, hvordan forholdene for kvindelige indsatte kan forbedres, og der er igangsat et forskningsprojekt om kvinder i fængsel. Undersøgelsen er et led i optimering af praksis med kvindelige afsonere og deres forberedelse til tilværelsen efter afsoning. Endvidere skal undersøgelsen mere generelt skabe større viden om kvinders behov i danske fængsler.

5.10. Æresrelaterede forbrydelser og prostitution

Politiet har i 2007 taget initiativ til at indarbejde kønsrelaterede problemstillinger i forbindelse med indsatsen mod æresrelaterede forbrydelser og mod prostitutionens bagmænd blandt andet i forbindelse med uddannelsen af politibetjente.

5.11. Flere kvinder i internationalt arbejde

I oktober 2000 vedtog FN's Sikkerhedsråd resolution 1325 om kvinder, fred og sikkerhed. Resolutionen anbefaler, at flere kvinder deltager i konfliktforebyggelse og fredsprocesser, og tilråder, at man i højere grad tager højde for, at kvinder og piger er en særligt udsat gruppe i væbnede konflikter.

Politiet har i den forbindelse iværksat et projekt, der skal belyse og komme med forslag til initiativer, som kan øge antallet af kvindelige ansøgere til international tjeneste.

MINISTER FOR

Ligestilling

6

Print og gem indberetningskemaet

Den endelige indberetning fremgår nedenstående side. For at kunne dokumentere indberetning af ligestillingsredegørelsen, bedes du gemme denne kvitteringsside som PDF-fil. Dette kræver at der findes en PDF-konverter på din PC. Såfremt dette er tilfældet, så kan du gå op i filer og vælge print. I den øverste linje fremgår navnet på din printer. Herunder kan man i stedet vælge at "printe" en PDF fil, som kan gemmes lokalt på din PC eller dit netværk.

Hvis du ikke har mulighed for selv at lave en PDF-fil, kan du afkrydse boksen nedenfor og få PDF-filen eftersendt på mail.

Jeg ønsker, at modtage PDF-filen på mail

Kontaktperson *Karoline Normann*

Telefonnummer 72268736

Ligestillingspolitik på forvaltningsområdet

1. Er der formuleret en ligestillingspolitik for forvaltningsområdet?

Ja

2. Er der konkrete målsætninger for ligestilling på forvaltningsområdet?

Ja

Du bedes uddybe de enkelte målsætninger i det følgende med målsætning, indikatorer på mål opfyldelse samt tidsrammen.

A)

Målsætning

Overordnet gælder, at Justitsministeriets initiativer i almindelighed er kønsneutrale, men således at der tilstræbes opmærksomhed på behovet for initiativer rettet særligt mod det ene køn.

Centrale indikatorer for målopfyldelse

Hvornår skal målet være nået - måned og år

Til enhver tid

Eventuelt foreløbige resultater

B)

Målsætning

Centrale indikatorer for målopfyldelse

Hvornår skal målet være nået - måned og år

Eventuelt foreløbige resultater

C)

Målsætning

Centrale indikatorer for målopfyldelse

Hvornår skal målet være nået - måned og år

Eventuelt foreløbige resultater

Yderligere målsætninger

2.1. Hvilke målsætninger vil I nå i perioden 1. september 2007 til 1. september 2009?

En undersøgelse af udviklingen af kvinders kriminalitet.

Den internationale forskning tyder på, at kvinders kriminalitet - herunder især de unge pigers kriminalitet - er vokset relativt meget. Der sigtes på at gennemføre en analyse, baseret på den registrerede kriminalitet, som kan anskueliggøre udviklingen i kvinders kriminalitet i forhold til udviklingen i mænds kriminalitet. Analysen vil også omfatte udviklingen i arten af kriminalitet samt kriminaletetsudviklingen i forskellige aldersgrupper.

3. Hvordan vil organisationen måle fremskridt og resultater?

Vi vil gennemføre undersøgelser, der følger op på vores ligestillingsmæssige målsætninger, Vi vil udarbejde kønsopdelte statistikker, der belyser udviklingen (udover statistik der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne). Vi vil gennemføre kvalitative evalueringer/vurderinger som også spørger til køn og ligestilling

4. Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?

Personaleafdelingen, Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt

5. Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt? Intet Svar

(Dette spørgsmål udfyldes alene af statslige institutioner og virksomheder)

6. Indgår ligestilling i én eller flere lederes resultatkontrakter? Nej

(Dette spørgsmål udfyldes alene af ministerier)

7. Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk.1?

8. Hvor mange hhv. kvinder og mænd har siden den 1. januar 2006 været medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 1?

Kvinder

Mænd

9. Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk. 2?

10. Hvor mange hhv. kvinder og mænd er medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 2?

Kvinder

Mænd

11. Efter ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13 kan den enkelte minister fravige lovenes bestemmelser om ligebehandling af kvinder og mænd og tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling (se vejledning). Hvor mange sådanne dispensationer har ministeriet godkendt?

Særlige initiativer for kvinder 0

Særlige initiativer for mænd 1

12. Efter bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 (se vejledning) kan der iværksættes initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd uden dispensation fra fagministeren efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven. Hvor mange initiativer er iværksat inden for forvaltningsorganets område?

Særlige initiativer for kvinder

Særlige initiativer for mænd

Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

13. Har organisationen formuleret en selvstændig ligestillingspolitik på personaleområdet?

Ja

14. Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske mål, som en del af personalepolitikken?

Ja

15. Hvilke af følgende områder er berørt i organisationens ligestillingspolitik inden for personaleområdet?

Ligestilling af kvinder og mænd, Ligestilling af personer med funktionsnedsættelse, Ligestilling af personer med anden etnisk baggrund end dansk, Ligestilling af personer med forskellig alder, Ligestilling af personer med forskellig seksuel orientering, Ligestilling af personer af forskellig religiøs overbevisning, Andet:: 'famillemæssig status'

16. Hvilke konkrete ligestillingspolitiske mål og tilhørende indikatorer er beskrevet i personalepolitikken?

a) Målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser, b) Målsætninger om at fremme lige rekruttering af mænd og kvinder, d) Målsætninger om at fremme en lige adgang til kompetenceudvikling, e) Målsætninger om at sikre ligeløn

A) Målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser

Målsætning

Justitsministeriets departement tilstræber en ligelig kønsfordeling både ved rekruttering, rotering og advancement af medarbejderne. Derfor ønsker Justitsministeriet at sikre en attraktiv arbejdsplads for både mænd og kvinder, hvor arbejdsliv og privatliv kan fungere fornuftigt ved siden af hinanden.

Indikator

Departementet laver bl.a. kønsopdelt statistik ved hver ansættelsesrunde over ansøgere til fuldmægtigstillinger på Justitsministeriets område, ligesom der årligt laves kønsopdelt statistik over medarbejderne.

Tidsplan

Til enhver tid

B) Målsætninger om at fremme lige rekruttering af mænd og kvinder

Målsætning

Justitsministeriets departement tilstræber en ligelig kønsfordeling ved rekruttering.

Indikator

Proceduren for rekruttering af medarbejdere til Justitsministeriets område er under fornyelse, og køn indtænkes i alle led ved rekrutteringen eksempelvis ved udformning af opslag, afholdelse af informationsmøder, sammensætning af ansættelsespanel, fastlæggelse af personalepolitik og arbejdsvilkår og branding af Justitsministeriets område. Departementet laver kønsopdelt statistik ved hver ansættelsesrunde over ansøgere til fuldmægtigstillinger på Justitsministeriets område.

Tidsplan

Til enhver tid

C) Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse

Målsætning

Justitsministeriets departement udøver ikke positiv særbehandling over for et køn, men vil ved f.eks. advancement tilstræbe en ligelig kønsfordeling. Ligestillingsaspektet er i disse tilfælde et moment blandt andre, der indgår i en samlet vurdering, hvor hovedvægten lægges på den enkeltes kvalifikationer, funktioner og personlige egenskaber.

Indikator

Ingen.

Tidsplan

Ingen.

D) Målsætninger om at fremme en lige adgang til kompetenceudvikling

Målsætning

Alle ansatte uanset køn har lige muligheder for kompetenceudvikling, herunder deltagelse i kurser, intern og eksternt uddannelse mv.

Indikator

Ingen

Tidsplan

Til enhver tid

E) Målsætninger om at sikre ligeløn

Målsætning

Alle ansatte uanset køn har lige muligheder for løn.

Indikator

Kønsopdelt lønstatistik

Tidsplan

Den kønsopdelte lønstatistik drøftes fremover årligt i Justitsministeriets Samarbejdsudvalg.

17. Andre ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet

Målsætninger om at tilrettelægge arbejdet, så det passer både kvinder og mænd:

Målsætning: Departementet stræber mod en repræsentativ kønsfordeling i alle personalemæssige forhold og respekterer, at både mænd og kvinder deltager ligeligt i arbejdslivet og i familielivet.

Indikator: Fleksibilitet og imødekommenhed over for ønsker fra både kvindelige og mandlige medarbejdere om nedsat tjenestetid og arbejdstilrettelæggelsen i øvrigt, når det er foreneligt med en god og effektiv opgavevaretagelse. Afholdelse af barselsorlov, omsorgsdage mv. kommer hverken den kvindelige eller mandlige ansatte til skade i karrieremæssig henseende.

Målsætninger om at skabe familievenlige arbejdspladser:

Målsætning: Departementets ledelse tilstræber, at den normale arbejdstid i videst muligt omfang respekteres.

Indikator: Registrerer og opgør merarbejde.

Tidsplan: Hvert kvartal.

Andre målsætninger der har relevans for ligestilling:

18. Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?

Vi udarbejder løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillings-redegørelserne hvert andet år, Vi udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen (udover de statistikker der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)

19. - 21.

Dette er indberettet særskilt

22. Hvor mange kvinder og mænd, ansat på ledelsesniveau 3, er ledere med personaleansvar?

Kvinder: 1

Mænd: 2

23. Er organisationens øverste topchef (departementschef, styrelseschef og administrerende direktør) kvinde eller en mand?

Mand

Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger

24. Har organisationen en strategi, procedure eller plan for arbejdet kønsmainstreaming?

Ja

Justitsministeriet vil blandt andet have fokus på sit arbejde med at ligestillingsvurdere egne og

andre ministeriers lovforslag, sidstnævnte i forbindelse med ministeriets generelle lovtekniske gennemgang.

25. Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen?

Personaleafdelingen, Styregrupped medlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt

26. Har organisationen kønsmainstreamet centrale indsatser, opgaver eller ydelser?

Ja

26.1. Beskriv venligst de enkelte indsatser med angivelse af baggrund, Formål, indhold og resultatmåling

Kønsmainstreamingsinitiativ A

Initiativets titel

Lov om ændring af straffeloven.

Initiativets baggrund

Indføre en bestemmelse i straffeloven, hvorefter der skal udmåles en forhøjet straf for ulovlig tvang, der har haft særlige alvorlige følger, herunder når tvang er anvendt for at tvinge en person til at indgå ægteskab mod dennes vilje (tvangsægteskab).

Initiativets formål og indhold

Se ovenfor.

Initiativets resultat

Fremsættelse af lovforslag om ændring af straffeloven.

Kønsmainstreamingsinitiativ B

Initiativets titel

Forskning om spirituskørsel - karakteristik af spiritusbilisten.

Initiativets baggrund

Danmarks Transportforskning udgav i 1997 publikationen "spritbilister 1979-1994". Siden da er promillegrænsen blevet sænket og sanktionerne er blevet skærpet. For yderligere at målrette politiets kontroller af alkoholpåvirkede bilister i trafikken og de kampagner, som Rådet for Større Færdssikkerhed gennemfører, anmodede Justitsministeren i starten af august 2006 Danmarks Transportforskning om at gennemføre et forskningsprojekt om spiritusbilisme i Danmark.

Initiativets formål og indhold

Danmarks Transportforskning har i rapporten om karakteristik af spiritusbilisten klarlagt, hvad der karakteriserer den typiske spritbilist til brug for et kvalificeret bud på, i hvilken retning udviklingen kan forventes at gå. Endelig har Danmarks Transportforskning beskrevet en mulig indsats mod spritkørsel for forskellige målgrupper af spiritusbilister. Hovedkonklusionen i rapporten er, at den karakteristiske spiritusbilist er en mand, der er enlig og typisk har folkeskolens grunduddannelse eller en håndværksmæssig uddannelse.

Initiativets resultat

En højere grad af målretning af politiets kontrolaktiviteter og oplysningskampagner vedrørende spirituskørsel.

Kønsmainstreamingsinitiativ C

Initiativets titel

Lov om ændring af forskellige lovbestemmelser om forældelse af fordringer m.v.

Initiativets baggrund

Justitsministeriet nedsatte i 2001 et udvalg om revision af de generelle forældelsesregler.

Initiativets formål og indhold

Ændring af forskellige love vedrørende forældelse.

Initiativets resultat

Blandt andet en ophævelse af §§ 26 og 27 i lov om ægteskabets retsvirkninger, således at den særlige 1-årige forældelsesfrist for krav på hustruen ophæves.

Kønsmainstreamingsinitiativ D

Initiativets titel

Kønsmainstreamingsprojektet - ressourcer som værktøj.

Initiativets baggrund

Med baggrund i handlingsplanen for 2002 - 2006 blev det undersøgt, om de økonomiske ressourcer fordeles ligeligt mellem mænd og kvinder og konsekvensen af ressourcefordelingen for ligestillingen

Initiativets formål og indhold

Ansøger mænd og kvinder - når hensyn tages til kønsforskelle med hensyn til udsathed for en forbrydelse - i lige høj grad om erstatning? Imødekommes ansøgninger om erstatning i lige høj grad for kvinder som for mænd?

Initiativets resultat

Med forbehold tyder analysen på, at mænd i højere grad end kvinder søger om erstatning efter at have været udsat for vold efter straffelovens §§ 244 - 246. Samlet set viser undersøgelsen imidlertid kun ganske små forskelle mellem mænd og kvinder for så vidt angår deres ansøgning om og tildeling af erstatning efter at have været udsat for vold. Andelen af de ansøgere, der får afslag, er således stort set ens for kvinder og mænd. Den forskel, der er mellem kvinder og mænd med hensyn til andelen af ofre, der ansøger om erstatning, er ringe og kan antagelig forklares ud fra de forskellige former for vold, som kvinder og mænd typisk udsættes for.

Kønsmainstreamingsinitiativ E

Initiativets titel

Vold og overgreb mod kvinder.

Initiativets baggrund

Som et led i den af FN initierede internationale undersøgelse af vold mod kvinder IAWS (International Violence Against Women Survey).

Initiativets formål og indhold

Beslutningen om, at Danmark skulle deltage, blev truffet i forbindelse med Regeringens handleplan til bekæmpelse af vold mod kvinder, 8. marts 2002.

Initiativets resultat

Undersøgelsen blev gennemført i 2003 og rapporten var færdig i 2006. Der henvises til den meget omfattende rapport på Justitsministeriets hjemmeside.

Kønsmainstreamingsinitiativ F

Initiativets titel

Initiativets baggrund

Initiativets formål og indhold

Initiativets resultat

Yderligere kønsmainstreamingsindsatser

27. Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde?

I nogen grad

28. Er der udviklet en procedure for relevanstestning af nye lovforslag?

Ja

29. Er nye lovforslag blevet ligestillingsvurderet i folketingsårene 05/06 og 06/07?

Ja, nogle lovforslag er ligestillingsvurderet

30. Er der udviklet en procedure for ligestillingsvurdering af nye lovforslag?

Ja

31. Har organisationen arbejdet med at ligestillingsvurdere fordelingen af ressourcer?

Ja i et enkelt tilfælde

Der kan henvises til initiativ D.

32. Er kampagner og oplysningsarbejde blevet kønsmainstreamet i perioden siden 1. september 2005?

Ja, de fleste er kønsmainstreamet

33. Har I udviklet en procedure for at kønsmainstreame kampagner?

Nej

Der kan henvises til besvarelsen af spørgsmål 26.1., initiativ B.

34. Har organisation udarbejdet en plan for opbygning af kompetencer til at arbejde med kønsmainstreaming i leder og medarbejdergruppen?

Ja

35. Ordet er frit...

100%

Print

Afslut

Print og gem indberetningsskemaet

Den endelige indberetning fremgår nedenstående side. For at kunne dokumentere indberetning af ligestillingsredegørelsen, bedes du gemme denne kvitteringsside som PDF-fil. Dette kræver at der findes en PDF-konverter på din PC. Såfremt dette er tilfældet, så kan du gå op i filer og vælg print. I den øverste linje fremgår navnet på din printer. Herunder kan man i stedet vælge at "printe" en PDF fil, som kan gemmes lokalt på din PC eller dit netværk.

Hvis du ikke har mulighed for selv at lave en PDF-fil, kan du afkrydse boksen nedenfor og få PDF-filen eftersendt på mail.



Jeg ønsker, at modtage PDF-filen på mail

Kontaktperson *Jette Louise Flensburg*

Telefonnummer *33 910 910 5415*

Ligestillingspolitik på forvaltningsområdet

1. Er der formuleret en ligestillingspolitik for forvaltningsområdet?

Nej

2. Er der konkrete målsætninger for ligestilling på forvaltningsområdet?

Nej

2.1. Hvilke målsætninger vil I nå i perioden 1. september 2007 til 1. september 2009?

3. Hvordan vil organisationen måle fremskridt og resultater?

Vi vil udarbejde kønsopdelte statistikker, der belyser udviklingen (udover statistik der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)

4. Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?

De decentrale ledere, Personaleafdelingen, Andre (eks. netværk, arbejdsgruppe, SU):: 'Det Centrale Samarbejdsudvalg/Personalepolitisk Udvalg'

5. Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt? Nej

(Dette spørgsmål udfyldes alene af statslige institutioner og virksomheder)

6. Indgår ligestilling i én eller flere lederes resultatkontrakter? Nej

(Dette spørgsmål udfyldes alene af ministerier)

7. Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk.1?

8. Hvor mange hhv. kvinder og mænd har siden den 1. januar 2006 været medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 1?

Kvinder

Mænd

9. Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk. 2?

10. Hvor mange hhv. kvinder og mænd er medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 2?

Kvinder
Mænd

11. Efter ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13 kan den enkelte minister fravige lovenes bestemmelser om ligebehandling af kvinder og mænd og tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling (se vejledning). Hvor mange sådanne dispensationer har ministeriet godkendt?

Særlige initiativer for kvinder
Særlige initiativer for mænd

12. Efter bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 (se vejledning) kan der iværksættes initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd uden dispensation fra fagministeren efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven. Hvor mange initiativer er iværksat inden for forvaltningsorganets område?

Særlige initiativer for kvinder
Særlige initiativer for mænd

Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

13. Har organisationen formuleret en selvstændig ligestillingspolitik på personaleområdet?

Ja

14. Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske mål, som en del af personalepolitikken?

Ja

15. Hvilke af følgende områder er berørt i organisationens ligestillingspolitik inden for personaleområdet?

Ligestilling af kvinder og mænd, Ligestilling af personer med funktionsnedsættelse, Ligestilling af personer med anden etnisk baggrund end dansk, Ligestilling af personer med forskellig alder

16. Hvilke konkrete ligestillingspolitiske mål og tilhørende indikatorer er beskrevet i personalepolitikken?

b) Målsætninger om at fremme lige rekruttering af mænd og kvinder, d) Målsætninger om at fremme en lige adgang til kompetenceudvikling

A) Målsætninger om at fremme kønsbandede arbejdspladser

Målsætning

Indikator

Tidsplan

B) Målsætninger om at fremme lige rekruttering af mænd og kvinder

Målsætning

Flere kvinder i politistyrken

Indikator
20 % af de nyansatte er kvinder

Tidsplan
Måles løbende ved årets udgang

C) Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse

Målsætning
Forøgelse af antallet af kvindelige politiledere

Indikator
Andelen af kvinder i førlederforløb og det samlede antal kvinder i lederstillinger

Tidsplan
Måles løbende ved årets udgang

D) Målsætninger om at fremme en lige adgang til kompetenceudvikling

Målsætning
At alle ansatte, uanset køn, har lige adgang til kompetenceudvikling

Indikator
Fordeling af Kompetencefondens midler

Tidsplan
Løbende

E) Målsætninger om at sikre ligeløn

Målsætning

Indikator

Tidsplan

17. Andre ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet

Målsætninger om at tilrettelægge arbejdet, så det passer både kvinder og mænd:

Målsætninger om at skabe familievenlige arbejdspladser:
I den eksisterende personalepolitik bliver der lagt vægt på at særlige behov for trivsel og tryghed tilgodeses under hensyntagen til opgaveløsningen /f.eks. fleksibel tjenestetilrettæggelse/arbejdstid, orlov mv.)

Andre målsætninger der har relevans for ligestilling:
I forbindelse med udarbejdelse af en ny overordnet personale- og ledelsespolitik er det målsætningen at tage højde for ligestillingsmæssige aspekter og mangfoldigheden hos målgrupperne, for at skabe lige muligheder i de personale- og ledelsespolitiske rammevilkår.

18. Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?

Vi gennemfører undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger, Vi udarbejder løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillings-redegørelserne hvert andet år, Vi gennemfører kvalitative evalueringer/vurderinger, hvor ligestilling indgår, beskriv evt. eksempler, Andet:: 'Er i løbende dialog med bestyrelsen af netværket for politikvinder'

19. - 21.

Dette er indberettet særskilt

22. Hvor mange kvinder og mænd, ansat på ledelsesniveau 3, er ledere med personaleansvar?

Kvinder:

Mænd:

23. Er organisationens øverste topchef (departementschef, styrelseschef og administrerende direktør) kvinde eller en mand?

Mand

Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger

24. Har organisationen en strategi, procedure eller plan for arbejdet kønsmainstreaming?

Under udarbejdelse - Forventes færdig den (mm.åå): 'Medio 2008'

En mangfoldighedspolitik er under udarbejdelse, hvori kønsmainstreaming forventes at indgå.

Desuden er der taget initiativ til at indarbejde kønsrelaterede problemstillinger i forbindelse med indsatsen mod "æresrelaterede forbrydelser" og mod "prostitutionens bagmænd", blandt andet i forbindelse med uddannelsen af politibetjente (PGI og PGIII)

25. Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen?

De decentrale ledere, Personaleafdelingen, Andre (eks. netværk, arbejdsgruppe, SU):: 'Det Centrale Samarbejdsudvalg/Personalepolitisk Udvalg'

26. Har organisationen kønsmainstreamet centrale indsatser, opgaver eller ydelser?

Ja

26.1. Beskriv venligst de enkelte indsatser med angivelse af baggrund, Formål, indhold og resultatmåling

Kønsmainstreamingsinitiativ A

Initiativets titel

Flere kvinder i internationalt arbejde

Initiativets baggrund

UN resolution 1325 af 31. oktober 2000 (SCR 1325) fokuserer på kvinder både som ofre og ressourcer i den brede vifte af faser under og efter konflikter, herunder konfliktforebyggelse, fredsbevaring mv. Man ønsker, at flere kvinder skal deltage i internationalt arbejde.

Initiativets formål og indhold

Politiet har iværksat et projekt, som skal belyse og komme med forslag til initiativer, som kan øge antallet af kvindelige ansøgere til internationalt tjeneste.

Initiativets resultat

Forslag til initiativer som kan fremme antallet af kvindelige ansøgere til international tjeneste.

Kønsmainstreamingsinitiativ B

Initiativets titel

Kønsmainstreaming af overordnet personale- og ledelsespolitik

Initiativets baggrund

Som led i arbejdet med politireformen skal der udarbejdes en personalepolitik, der sikrer, at politiet er en attraktiv arbejdsplads præget af trivsel, motivation og udvikling, og udformes en mere moderne ledelsespolitik med fokus på, at politiet lever op til almindelige krav til god ledelse.

Initiativets formål og indhold

For at tage højde for at den overordnede personale- og ledelsespolitik bidrager til at skabe lige muligheder for alle ansatte, er der lagt særlig vægt på at indarbejde perspektivet omkring forskellige målgrupper for personale- og ledelsespolitikken og mangfoldighed.

Initiativets resultat

Der er udarbejdet en foranalyserapport, der kortlægger mulige faldgruber for lige muligheder, ligesom der er gennemført en række dialogprocesser med forskellige målgrupper med henblik

på at tage højde for mangfoldighed.

Kønsmainstreamingsinitiativ C

Initiativets titel

Initiativets baggrund

Initiativets formål og indhold

Initiativets resultat

Kønsmainstreamingsinitiativ D

Initiativets titel

Initiativets baggrund

Initiativets formål og indhold

Initiativets resultat

Kønsmainstreamingsinitiativ E

Initiativets titel

Initiativets baggrund

Initiativets formål og indhold

Initiativets resultat

Kønsmainstreamingsinitiativ F

Initiativets titel

Initiativets baggrund

Initiativets formål og indhold

Initiativets resultat

Yderligere kønsmainstreamingsindsatser

27. Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde?

*Organisationen er i gang med at udvikle kønsopdelt statistik - Forventes klar den (mm.åå):
'Afventer færdigimplementering af nyt personaleadministrativt system, som vil kunne generere kønsspecifikke data'*

28. Er der udviklet en procedure for relevanstestning af nye lovforslag?

Ved ikke

29. Er nye lovforslag blevet ligestillingsvurderet i folketingsårene 05/06 og 06/07?

30. Er der udviklet en procedure for ligestillingsvurdering af nye lovforslag?

31. Har organisationen arbejdet med at ligestillingsvurdere fordelingen af ressourcer?

Nej

32. Er kampagner og oplysningsarbejde blevet kønsmainstreamet i perioden siden 1. september 2005?

Ja, nogle er kønsmainstreamet

33. Har i udviklet en procedure for at kønsmainstreame kampagner?

Ja

I forbindelse med politiets rekrutteringsarbejde gennemføres hvervekampagner, som målrettet tager højde for forskellige målgrupper, herunder kvinder og mænd.

34. Har organisation udarbejdet en plan for opbygning af kompetencer til at arbejde med kønsmainstreaming i leder og medarbejdergruppen?

Nej

35. Ordet er frit...

I.fb.m. politireformen sker der en større strukturændring, som er en fejlkilde i ISOLA-opgørelsen over kønsfordelingen på blandt andet lederstillinger. Endvidere beskriver ISOLA-data kun i begrænset omfang politiets ledelsesstruktur, idet ledelseskategorierne niveau 3 og 4 i politiet også omfatter ledere med politi- eller kontorbaggrund med betydeligt personaleansvar. Vedlagt egen opgørelse vedr. ledere, inkl. jurister, kontor- og politiudd.

Der er videnopbygning i gang omkring ligestillingslov mv. Der afholdes en konference om "Mangfoldighed i politiet" for den øverste ledelse, personaleorganisationerne og netværket af politikvinder ultimo 2007. Der arbejdes på at indarbejde mangfoldighed i en handlingsplan for den nye overordnede personale- og ledelsespolitik, som forventes færdig medio 2008.

I det reformforberedende arbejde har der været opmærksomhed på at balancere kønsfordelingen i arbejdsgrupperne. Der findes ikke en samlet opgørelse for hele landet.

Ledelsesniveauer i politi og anklagemyndighed

I opgørelsen over ledelsesniveauer indgår ledere med juridisk baggrund, politiuddannelse og kontoruddannelse m.v.

Niveau	Betegnelse og lønramme	Rigspolitiet (herunder Rigspolitiet og politikredse)		Rigsadvokat og Statsadvokat		Total	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
1	Øverste ledelse (lønramme 38+)	12	46	6	8	18	54
2	Liniechefer (lønramme 36/37)*	29	90	12	11	41	101
3	Operational ledelse (lønramme 34/35/36)**	23	178	21	29	44	207
4	Personaleledelse (lønramme 31/32/33/34)***)	68	1019	123	31	191	1050
	Total	132	1333	162	79	294	1412

* For Rigsadvokaten og Statsadvokaten er lønramme 36 medregnet under niveau 3

** For Rigsadvokaten og Statsadvokaten er lønramme 34 medregnet under niveau 4

*** For Rigsadvokaten og Statsadvokat gælder, at niveau 4 ikke har ledelsesansvar

Andelen af kvinder i ledelsen hos Rigspolitiet og politikredsene fordelt på ledelsesniveauer og fagområde

Niveau	Ledere med juridisk baggrund		Politiledere		Administrative ledere	
	27%	41%	-	-	-	-
Niveau 1						
Niveau 2						
Niveau 3			2,5%		43%	
Niveau 4			3%		45%	

Andelen af kvinder i ledelse hos Rigsadvokat og Statsadvokat fordelt på ledelsesniveauer og fagområde

Niveau	Ledere med juridisk baggrund		Administrative ledere	
	43%	52%	-	-
Niveau 1				
Niveau 2				
Niveau 3				
Niveau 4				86%

Kørsel i POLPAI primo september 2007

MINISTER FOR

Ligestilling**6****Print og gem indberetningskemaet**

Den endelige indberetning fremgår nedenstående side. For at kunne dokumentere indberetning af ligestillingsredegørelsen, bedes du gemme denne kvitteringside som PDF-fil. Dette kræver at der findes en PDF-konverter på din PC. Såfremt dette er tilfældet, så kan du gå op i filer og vælge print. I den øverste linje fremgår navnet på din printer. Herunder kan man i stedet vælge at "printe" en PDF fil, som kan gemmes lokalt på din PC eller dit netværk.

Hvis du ikke har mulighed for selv at lave en PDF-fil, kan du afkrydse boksen nedenfor og få PDF-filen eftersendt på mail.

Jeg ønsker, at modtage PDF-filen på mail

Kontaktperson *Gitte Jørgensen*

Telefonnummer *72 55 42 07*

Ligestillingspolitik på forvaltningsområdet

1. Er der formuleret en ligestillingspolitik for forvaltningsområdet?

Nej

2. Er der konkrete målsætninger for ligestilling på forvaltningsområdet?

Nej

2.1. Hvilke målsætninger vil I nå i perioden 1. september 2007 til 1. september 2009?

3. Hvordan vil organisationen måle fremskridt og resultater?

Intet Svar

4. Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?

Intet Svar

5. Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt? *Nej*

(Dette spørgsmål udfyldes alene af statslige institutioner og virksomheder)

6. Indgår ligestilling i én eller flere lederes resultatkontrakter? *Nej*

(Dette spørgsmål udfyldes alene af ministerier)

7. Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk.1?

8. Hvor mange hhv. kvinder og mænd har siden den 1. januar 2006 været medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 1?

Kvinder

Mænd

9. Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk. 2?

10. Hvor mange hhv. kvinder og mænd er medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 2?

Kvinder

Mænd

11. Efter ligestillingslovens § 3 og ligestillingslovens § 13 kan den enkelte minister fravige lovenes bestemmelser om ligestilling af kvinder og mænd og tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling (se vejledning). Hvor mange sådanne dispensationer har ministeriet godkendt?

Særlige initiativer for kvinder

Særlige initiativer for mænd

12. Efter bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 (se vejledning) kan der iværksættes initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd uden dispensation fra fagministeren efter ligestillingsloven og ligestillingsloven. Hvor mange initiativer er iværksat inden for forvaltningsorganets område?

Særlige initiativer for kvinder

Særlige initiativer for mænd

Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

13. Har organisationen formuleret en selvstændig ligestillingspolitik på personaleområdet?

Ja

14. Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske mål, som en del af personalepolitikken?

Ja

15. Hvilke af følgende områder er berørt i organisationens ligestillingspolitik inden for personaleområdet?

Ligestilling af kvinder og mænd, Ligestilling af personer med funktionsnedsættelse, Ligestilling af personer med anden etnisk baggrund end dansk, Ligestilling af personer med forskellig alder

16. Hvilke konkrete ligestillingspolitiske mål og tilhørende indikatorer er beskrevet i personalepolitikken?

a) Målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser, b) Målsætninger om at fremme lige rekruttering af mænd og kvinder, c) Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse, d) Målsætninger om at fremme en lige adgang til kompetenceudvikling

A) Målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser

Målsætning

målsætning om at der ikke må være mere end 60% af det ene køn på arbejdspladsen

Indikator

Måltal

Tidsplan

Evalueres hver fjerde år

B) Målsætninger om at fremme lige rekruttering af mænd og kvinder

Målsætning

Ligelig kønsmæssig fordeling i de forskellige personalekategorier skal prioriteres. Søges at sikre ligelig rekruttering.

Indikator

Udgangspunktet er at stillingen besættes med bedst kvalificerede ansøger, dog hvis fængslet har færre end 1/3 kvinder blandt opsynspersonalet, skal en ledig stilling besættes med kvindelig ansøger, hvis denne bedømmes lige så egnet som den mandlige ansøger.

Tidsplan

Evalueres hver fjerde år

C) Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse

Målsætning

ligelig fordeling mellem kønnene, der afspejler den kønsmæssige fordeling i den pågældende personalegruppe

Indikator
Vurderet at der ikke kan opstilles egentlige måltal

Tidsplan
Evalueres hver fjerde år

D) Målsætninger om at fremme en lige adgang til kompetenceudvikling

Målsætning
Fremme lige adgang til faglig og personlig udvikling og til advancement for mænd og kvinder.

Indikator
Ingen

Tidsplan
Evalueres hver fjerde år

E) Målsætninger om at sikre ligeløn

Målsætning

Indikator

Tidsplan

17. Andre ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet

Målsætninger om at tilrettelægge arbejdet, så det passer både kvinder og mænd:
Ja. Deltidsarbejde, flexible arbejdstider, møde senere/gå tidligere, flexibel placering af ferie og fridage, afspadsning af hele dage, nedsættelse af arbejdsbelastning, hensynfuld placering af møder, mulighed for at arbejde hjemme, fleksibilitet ved alvorlig sygdom.

Målsætninger om at skabe familievenlige arbejdspladser:
Ja. Barns første sygedag skal altid være muligt, børn med på arbejde i tilfælde af sygdom eller lukkede institutioner. Samt som anført ovenfor: Deltidsarbejde, flexible arbejdstider, møde senere/gå tidligere, flexibel placering af ferie og fridage, afspadsning af hele dage, nedsættelse af arbejdsbelastning, hensynfuld placering af møder, mulighed for at arbejde hjemme, fleksibilitet ved alvorlig sygdom.

Andre målsætninger der har relevans for ligestilling:
*Skabe en rummelig og mangfoldig arbejdsplads.
Sætte mobning og sexuel chikane på dagsordenen.*

18. Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?

Vi udarbejder løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillings-redegørelserne hvert andet år

19. - 21.

Dette er indberettet særskilt

22. Hvor mange kvinder og mænd, ansat på ledelsesniveau 3, er ledere med personaleansvar?

Kvinder:
Mænd:

23. Er organisationens øverste topchef (departementschef, styrelseschef og administrerende direktør) kvinde eller en mand?

Mand

Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger

24. Har organisationen en strategi, procedure eller plan for arbejdet kønsmainstreaming?

Nej

25. Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen?

Personaleafdelingen

26. Har organisationen kønsmainstreamet centrale indsatser, opgaver eller ydelser?

Nej

27. Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde?

I høj grad grad

28. Er der udviklet en procedure for relevanstestning af nye lovforslag?

Nej organisationen udarbejder ikke lovforslag

29. Er nye lovforslag blevet ligestillingsvurderet i folketingsårene 05/06 og 06/07?

30. Er der udviklet en procedure for ligestillingsvurdering af nye lovforslag?

31. Har organisationen arbejdet med at ligestillingsvurdere fordelingen af ressourcer?

Nej

32. Er kampagner og oplysningsarbejde blevet kønsmainstreamet i perioden siden 1. september 2005?

Nej organisationen udarbejder ikke kampagner eller udfører oplysningsarbejde

33. Har I udviklet en procedure for at kønsmainstreame kampagner?

34. Har organisation udarbejdet en plan for opbygning af kompetencer til at arbejde med kønsmainstreaming i leder og medarbejdergruppen?

Nej

35. Ordet er frit...

AD spg. 1 og 2, det kan oplyses, at kvindelige indsatte udgør 3-5 % af belægget i Kriminalforsorgens institutioner. Dette forhold gør, at mange beskæftigelses- og fritidstilbud er mest relateret til mænds ønsker og behov. Kriminalforsorgen er ved at skabe et bedre beslutningsgrundlag for, hvordan forholdene for kvinder kan forbedres. Der er igangsat et forskningsprojekt om kvinder i fængsel. Undersøgelsen er et led i optimering af praksis med kvindelige afsonere og deres forberedelse til tilværelsen efter afsoning. Endvidere skal undersøgelsen mere generelt skabe større viden om kvinders behov i danske fængsler med henblik på at kunne forbedre forholdene for kvinder i fængsel.

Af mere konkret karakter kan det oplyses, at der er fastsat et krav om kønsfællesskab i forbindelse med undersøgelse af den indsatte person (visitation) og i forbindelse med afgivelse af urinprøve. Kun undtagelsesvist kan dette foretages eller overværes af personer af andet køn end den indsatte (bortset fra sundhedspersonalet)."

94%

Print

Afslut

→ MINISTER FOR

Ligestilling**6****Print og gem indberetningskemaet**

Den endelige indberetning fremgår nedenstående side. For at kunne dokumentere indberetning af ligestillingsredegørelsen, bedes du gemme denne kvitteringside som PDF-fil. Dette kræver at der findes en PDF-konverter på din PC. Såfremt dette er tilfældet, så kan du gå op i filer og vælge print. I den øverste linje fremgår navnet på din printer. Herunder kan man i stedet vælge at "printe" en PDF fil, som kan gemmes lokalt på din PC eller dit netværk.

Hvis du ikke har mulighed for selv at lave en PDF-fil, kan du afkrydse boksen nedenfor og få PDF-filen eftersendt på mail.

Jeg ønsker, at modtage PDF-filen på mail

Kontaktperson

Telefonnummer

Ligestillingspolitik på forvaltningsområdet

1. Er der formuleret en ligestillingspolitik for forvaltningsområdet?

Nej

2. Er der konkrete målsætninger for ligestilling på forvaltningsområdet?

Nej

2.1. Hvilke målsætninger vil I nå i perioden 1. september 2007 til 1. september 2009?
Der er ikke fastsat konkrete målsætninger for området.

3. Hvordan vil organisationen måle fremskridt og resultater?

Ved ikke

4. Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?

Ligestillingsudvalg, Personaleafdelingen

5. Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt? *Nej*

(Dette spørgsmål udfyldes alene af statslige institutioner og virksomheder)

6. Indgår ligestilling i én eller flere lederes resultatkontrakter? *Nej*

(Dette spørgsmål udfyldes alene af ministerier)

7. Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk.1?

8. Hvor mange hhv. kvinder og mænd har siden den 1. januar 2006 været medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 1?

Kvinder

Mænd

9. Hvor mange bestyrelser er der på forvaltningsområdet, som er omfattet af Ligestillingslovens § 11 stk. 2?

10. Hvor mange hhv. kvinder og mænd er medlemmer af bestyrelser under § 11 stk. 2?

Kvinder

Mænd

11. Efter ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13 kan den enkelte minister fravige lovenes bestemmelser om ligebehandling af kvinder og mænd og tillade foranstaltninger til fremme af ligestilling (se vejledning). Hvor mange sådanne dispensationer har ministeriet godkendt?

Særlige initiativer for kvinder

Særlige initiativer for mænd

12. Efter bekendtgørelse nr. 340 af 10. april 2007 (se vejledning) kan der iværksættes initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd uden dispensation fra fagministeren efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven. Hvor mange initiativer er iværksat inden for forvaltningens område?

Særlige initiativer for kvinder

Særlige initiativer for mænd

Personaleoplysninger og ligestillingspolitik på personaleområdet

13. Har organisationen formuleret en selvstændig ligestillingspolitik på personaleområdet?

Ja

14. Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske mål, som en del af personalepolitikken?

Nej

15. Hvilke af følgende områder er berørt i organisationens ligestillingspolitik inden for personaleområdet?

Ligestilling af kvinder og mænd, Ligestilling af personer med funktionsnedsættelse, Ligestilling af personer med anden etnisk baggrund end dansk, Ligestilling af personer med forskellig alder, Ligestilling af personer med forskellig seksuel orientering, Ligestilling af personer af forskellig religiøs overbevisning

16. Hvilke konkrete ligestillingspolitiske mål og tilhørende indikatorer er beskrevet i personalepolitikken?

Intet Svar

A) Målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser

Målsætning

Indikator

Tidsplan

B) Målsætninger om at fremme lige rekruttering af mænd og kvinder

Målsætning

Indikator

Tidsplan

C) Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse

Målsætning

Indikator

Tidsplan

D) Målsætninger om at fremme en lige adgang til kompetenceudvikling

Målsætning

Indikator

Tidsplan

E) Målsætninger om at sikre ligeløn

Målsætning

Indikator

Tidsplan

17. Andre ligestillingspolitiske målsætninger på personaleområdet

Målsætninger om at tilrettelægge arbejdet, så det passer både kvinder og mænd:
Danmarks Domstole udviser respekt og tolerance for individuelle forskelle og er opmærksom på, hvordan disse forskelligheder anvendes positivt. Danmarks Domstole er forpligtede til aktivt at sikre en alsidig medarbejdersammensætning i alle jobfunktioner og på alle niveauer.

Alle uanset køn, alder, etnisk baggrund, race, religion, handicaps, seksuel orientering mv. skal have ens behandling i forbindelse med ansættelse, forfremmelse og andre forhold samt sikres lige adgang til faglig og personlig udvikling.

Målsætninger om at skabe familievenlige arbejdspladser:
Som led i den personalepolitiske målsætning gør Danmarks Domstole endvidere en indsats for at sikre familie- og seniorvenlige arbejdspladser. Personalepolitisk Udvalg har således udarbejdet en livsfasepolitik med henblik på at sikre attraktive arbejdsvilkår for medarbejdere i forskellige livssituationer, herunder børnefamilier.

Andre målsætninger der har relevans for ligestilling:

18. Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?

Vi udarbejder løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillings-redegørelserne hvert andet år, Andet.: 'øvrige personalestatistik'

19. - 21.

Dette er indberettet særskilt

22. Hvor mange kvinder og mænd, ansat på ledelsesniveau 3, er ledere med personaleansvar?

Kvinder:

Mænd:

23. Er organisationens øverste topchef (departementschef, styrelseschef og administrerende direktør) kvinde eller en mand?

Mand

Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger

24. Har organisationen en strategi, procedure eller plan for arbejdet kønsmainstreaming?

Nej

25. Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen?

Personaleafdelingen, Andre (eks. netværk, arbejdsgruppe, SU):: 'SU'

26. Har organisationen kønsmainstreamet centrale indsatser, opgaver eller ydelser?

Nej

27. Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde?

I lille grad

28. Er der udviklet en procedure for relevanstestning af nye lovforslag?

Nej organisationen udarbejder ikke lovforslag

29. Er nye lovforslag blevet ligestillingsvurderet i folketingsårene 05/06 og 06/07?

30. Er der udviklet en procedure for ligestillingsvurdering af nye lovforslag?

31. Har organisationen arbejdet med at ligestillingsvurdere fordelingen af ressourcer?

Nej

32. Er kampagner og oplysningsarbejde blevet kønsmainstreamet i perioden siden 1. september 2005?

Nej, vi har ikke endnu kønsmainstreamet kampagner eller oplysningsarbejde

33. Har I udviklet en procedure for at kønsmainstreame kampagner?

34. Har organisation udarbejdet en plan for opbygning af kompetencer til at arbejde med kønsmainstreaming i leder og medarbejdergruppen?

Nej

35. Ordet er frit...

94%

Print

Afslut