

Ligestilling og mangfoldighed i ISM



Årlig status på indsatser i arbejdet med mangfoldighed og ligestilling

1. Introduktion

Indenrigs- og Sundhedsministeriets departement har fokus på at sikre mangfoldighed og ligestilling på tværs af organisationen. Departementets ligestillingspolitik fremgår af Indenrigs- og Sundhedsministeriets koncernfælles ramme for mangfoldighed og ligestilling. For at leve op til målsætningerne i politikken arbejder vi med en række konkrete indsatser jf. nedenfor. Da vi løbende arbejder med mangfoldighed og ligestilling er der tale om dynamiske indsatser, som tilpasses og afstemmes afhængig af relevant kontekst. Oversigten over de konkrete indsatser er drøftet og godkendt på SAM-møde den 24. september 2024.

2. Indsatser

De konkrete indsatser følger i tabellen nedenfor. Aktuell status er pr. januar 2026, drøftet og godkendt på SAM-møde den 18. marts 2026.

Fokusområde jf. Koncernfælles ramme for mangfoldighed og ligestilling	Indsats	Aktuel status
Rekruttering	1. Fokus på at stillingsopslag sprogligt og i layout er neutrale og inviterende til alle. HR kvalitetssikrer at dette praktiseres. 2. Overvejer at annoncere bredere eller på forskellige platforme for at tiltrække kandidater med forskellige profiler. 3. Tilstræber at præsentere departementet på en kønsbalanceret måde i rekrutteringsmateriale på f.eks. LinkedIn.	HR kvalitetssikrer den ansættende leders udkast til stillingsopslag i lyset af fokus i den koncernfælles ramme. HR foretager en konkret vurdering og vejleder ansættende leder om relevant annoncering ved hvert stillingsopslag. Kommunikation målretter aktivt deres opslag på LinkedIn bredt mod at tiltrække begge køn.

	4. Bestreber at skabe en bred kønsmæssig repræsentation i ansættelsesudvalget. 5. Ansættelsesudvalget vælger det underrepræsenterede køn, når der er to kandidater af samme køn med ens kompetencer og kvalifikationer. Udvælgelsen sker dog altid under hensyntagen til princippet om at ansætte den bedst egnede kandidat. 6. Deltagelse i tværministerielle ligestillingsnetværk i staten, for erfaringsudveksling og ajourføring med relevante tiltag på ligestillingsområdet, herunder i forhold til rekruttering.	Ansættelsesudvalget består af medarbejder- og ledelsesrepræsentanter. Der er fokus på bred kønsmæssig sammensætning af ansættelsesudvalg. Dette efterleves, hvor det er muligt. HR er en del af det tværministerielle ligestillingsnetværk for at sikre, at viden på området til enhver tid er ajour.
Ligeløn	1. Udarbejdelse og opfølgning på statistik ved de årlige tillægsforhandlinger på køn, som bl.a. viser hvordan de tildelte tillæg fordeler sig mellem kønnene, samt den gennemsnitlige størrelse for varige tillæg og engangsvederlag for kønnene. Statistikkerne præsenteres og drøftes i direktionen, AC-gruppen, kontorcheferne og SAM. 2. Ovenstående gælder også for så vidt angår omklassificeringer og oprykninger. 3. Sikrer at medarbejdere på barsel indgår i tillægsforhandlingerne.	Forud for de årlige lønforhandlinger briefes chefgruppen bl.a. om vigtigheden af ligeløn mellem kønnene og opfordring til opmærksomhed herpå i forbindelse med indstillingsprocessen. Under forhandlingerne er HR, chefer og TR i fællesskab opmærksomme på balancerne. Ved ledelsens indstillinger og efter forhandlingerne i 2024 og 2025 udarbejdede HR-statistik over balancen. Statistik for resultatet af tillægsforhandlingerne blev publiceret på intranettet. Se ovenfor. HR sendte ved tillægsforhandlingerne i 2024 og 2025 oversigter over medarbejdere på barsel til cheferne og vejledte cheferne i processen med

		at sikre, at barslende indgår i forhandlingerne.
Efteruddannelse og karriereudvikling	1. Tilstræbelse af en lige balance mellem køn ved brugen af den centrale kursuspulje for medarbejdere og ledere. 2. Lige muligheder for praktik og intern mobilitet. 3. Sikre samtale mellem medarbejder og leder om karriereønsker før, under og efter barsel.	Der tilstræbes en lige balance ved tildeling af kurser fra den centrale kursuspulje. Navnene på medarbejderne, der fik tildelt midler fra den centrale kursuspulje til brug i 2025 blev publiceret på intranettet. Alle har i dag mulighed for at søge om praktik. Dette fremgår ligeledes af departementets lokale intranet. Der sættes fokus på mulighederne for intern mobilitet i departementet og i koncernen. Der er i 2025 implementeret et koncept for dialog mellem leder og medarbejder før, under og efter barsel.
Kommunikation og samarbejde	1. Har interne retningslinjer, som understøtter vores kommunikation og samarbejde. 2. Tilstræber med vores eksterne materiale at tiltrække bredt. Dette sker bl.a. ved brug af rollemodeller med bred diversitet i LinkedIn opslag. 3. Fokus på trygt arbejdsmiljø uden mobning, seksuel chikane eller anden form for krænkende adfærd, hvilket måles ved ALT-evaluering.	Disse ligger tilgængeligt på intranettet. Kommunikation gør brug af rollemodeller med bred diversitet, når de lægger opslag op på LinkedIn. Dette understøttes bl.a. af vores retningslinje "Forebyggelse og håndtering af mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger" og følges op på ved dialogmøder i forbindelse med ALT. På intranettet findes dialogværktøj til håndtering og forebyggelse af

		krænkende handlinger i form af dialog- og actionkort.
Samarbejdsudvalg	1. Der drøftes løbende emner af relevans for ligestilling, og der arbejdes for, at ligestilling er en integreret del af de lokale personalepolitikker.	SAM drøfter bl.a. resultatet af tillægsforhandlingerne inkl. statistik for ligeløn. Politikker og retningslinjer på ligestillingsområdet drøftes ligeledes på SAM.
Ligelig kønsfordeling i øverste ledelse	1. Til enhver tid at have en ligestillingspolitik 2. Opstilling af måltal for kønsfordelingen i øverste ledelse, hvor der ikke er en ligelig fordeling mellem kønnene 3. Udarbejdelse af indsatsområder til understøttelse af målene i politikken og det interne notat med måltal.	Der følges op på ligestillingspolitikken jf. opfølgningsafsnittet nedenfor. De til enhver tid gældende måltal findes på intranettet. Der følges op på indsatsområderne jf. opfølgningsafsnittet nedenfor.
Fysiske rammer		Der blev i 2024 etableret kønsneutrale toiletter.

3. Opfølgning

Der vil fremover årligt udarbejdes status på fokusområderne i den koncernfælles ramme for mangfoldighed og ligestilling. Status drøftes i øverste ledelse og i samarbejdsudvalget.

Bilag

Måltal for kønssammensætningen i øverste ledelse 1. januar 2026 – 31. december 2030

1. Introduktion

Indenrigs- og Sundhedsministeriets departement har fokus på at sikre mangfoldighed og ligestilling både på arbejdspladsen og i forhold til samfundet. Departementets fokus på ligestilling er udmøntet i en koncernfælles ramme for mangfoldighed og ligestilling, som er udtryk for departementets politik. Politikken indeholder en række fokusområder, hvoraf departementet bl.a. tilstræber en ligelig sammensætning af mænd og kvinder i øverste ledelse. Ved ligelig sammensætning i øverste ledelse forstås i ligestillingsloven en fordeling, hvor minimum 40 % af det underrepræsenterede køn er repræsenteret. Politikken suppleres med en oversigt over departementets konkrete indsatser på områderne i politikken.

For at sikre en ligelig sammensætning af mænd og kvinder i vores øverste ledelse er vi forpligtede til at opstille måltal og politik for at øge det underrepræsenterede køn, såfremt vi mod forventning ikke har en ligelig fordeling mellem kønnene. Da vi ikke aktuelt har en ligelig fordeling mellem kønnene, er vi forpligtede til at opstille måltal og have en ligestillingspolitik. Måltallet er drøftet og godkendt på SAM den 18. marts 2026.

2. Måltal for 1. januar 2026 – 31. december 2030

Departementets mål er i overensstemmelse med ligestillingslovens intention om en ligelig fordeling af mænd og kvinder, forstået således at minimum 40 % af det underrepræsenterede køn skal være repræsenteret i den øverste ledelse. Med det nuværende antal i den øverste ledelse på 6 direktionsmedlemmer tilstræbes det i forbindelse med fremtidige ændringer i sammensætningen af den øverste ledelse, at denne består af 3 repræsentanter af det ene køn og 3 af det andet køn. Dog bemærkes det, at der til enhver tid i forbindelse med rekruttering skal tages højde for forpligtelsen til at ansætte bedst egnede kandidat uanset køn. Måltallet gælder i 4 år.

3. Systematisk opfølgning

I starten af hvert år udarbejdes en kort status på opfølgning af ligestillingspolitikken og de enkelte indsatser. I den interne afrapportering vil også fremgå en status på det aktuelle måltal. Der vil hvert andet år indberettes måltal og status på politik til Miljø- og Ligestillingsministeriet.