

Ligestillingsrapport 2015 fra Finansministeriet

Indledning

Finansministeriet har til opgave inden for sit område at effektivisere og udvikle den offentlige sektor i Danmark. De politikker, retningslinjer og redskaber, der er udarbejdet i Finansministeriet stilles til rådighed for alle statslige myndigheder, og kønsperspektivet inddrages, hvor det har relevans og kan skabe merværdi.

Baggrund

Finansministeriet, der ud over ministeriets departement tillige består af Digitaliseringsstyrelsen, Moderniseringsstyrelsen, Statens Administration og Statens It, har den mission, at ministeriet skal give regeringen det bedst mulige grundlag for at føre en sund økonomisk politik, der styrker vækst og produktivitet samt sikrer effektivisering af den offentlige sektor. Finansministeriet ser således mangfoldighed blandt medarbejdere og ledere som en nødvendighed for en effektiv opgaveløsning og ønsker at udfordre og udvikle det fulde potentiale i medarbejderne og skabe fremtidens topledere.

Nedenstående punkt 1-3 er udarbejdet på baggrund af Finansministeriets koncerns ligestillingsredegørelser.

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

1.1. Politikker på personaleområdet

Finansministeriets personalepolitik har en målsætning om at understøtte mangfoldighed gennem lige muligheder for alle - uanset køn, alder, religion, etnisk tilhørsforhold eller andre vilkår. Politikker og retningslinjer mv. bidrager til at forebygge forskelsbehandling og understøtte ligestilling og opfylder derfor målsætningen om udbredelse af ligestilling på personaleområdet.

Køn indgår implicit som element i vurderingen ved beslutning om, hvilke medarbejdere der skal på førlederkurser og lignende. Det afgørende kriterium er dog altid en vurdering af medarbejderens kompetencer. Køn indgår også implicit som element ved udvælgelsen til Finansministeriets talentprogram FM Xcellence, også her er det afgørende kriterium en vurdering af medarbejderens kompetencer.

1.2. Handlinger på personaleområdet

Finansministeriet opfordrer alle uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge. Målet er at understøtte mangfoldighed, herunder mere ligelig fordeling af mænd og kvinder, for at opnå den bedste og mest effektive opgaveløsning samt tiltrække de bedst kvalificerede ansøgere. Det er dog altid den bedst kvalificerede ansøger, der vælges.

Køn indgår i statistikprogrammer, der anvendes til fx løn, tillæg og andre ansættelsesforhold.

Der anvendes kønsmålede skabeloner i forbindelse med medarbejderes varsling af henholdsvis graviditetsorlov og fædreorlov, således at kvinder og mænd gøres opmærksom på de rettigheder, som den gældende lovgivning foreskriver.

Herudover tages der konkret stilling til kursusansøgninger, og kønsaspektet kan indgå i tildelingen, når det er relevant.

I interne undersøgelser indgår typisk en mulighed for at opgøre tal for kvinder og mænd i de undersøgelser, som Koncern HR iværksætter. Dette gælder fx medarbejdertilfredshedsundersøgelser.

1.3. Resultater på personaleområdet

Det overordnede indtryk er, at Finansministeriet på tværs af institutionerne har en relativ lige fordeling af kønnene i både lederstillinger og blandt medarbejderne. Der er generelt en overvægt af kvindelige ansatte på kontorfunktionærområdet i staten, hvilket i Finansministeriets koncern især ses i Statens Administration. Der er derudover generelt en overvægt af mænd inden for It (fx Statens It) samt inden for økonomi (fx i departementet og Moderniseringsstyrelsen). Dette afspejles allerede i uddannelsesvalget, hvor fx flere kvinder uddanner sig som kontorfuldmægtige og flere mænd som økonomer.

På chef- og ledelsesniveauet ser kønsfordeling ud som følgende:

Finansministeriet 2015	K (pct.)	M (pct.)
Niveau 1 – Topchefer (lønramme 39-42)	0	100
Niveau 2 – Chefer (lønramme 37-38)	38	62
Niveau 3 – Ledere og specialister (lønramme 35-36)	47	53
I alt	45	55

Note: Data er trukket (uge 22, 2015) fra Finansministeriet forhandlingsdatabase

Som udgangspunkt behandles ligestillingsproblematikken, hvor det er relevant. Arbejdet med ligestilling på personaleområdet i Finansministeriets koncern skønnes typisk medført følgende effekter:

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Øget innovation

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse

Finansministeriets departements kerneydelse er politik og strategi for den offentlige økonomi. Finansministeriets departement har ikke borgernære ydelser. Spørgsmålene om ligestillingsvurdering af kerneydelse vurderes derfor generelt ikke relevante i forhold til Finansministeriets departement. I Finansministeriets koncern er der derfor alene politikker og målsætninger på udvalgte fagområder, hvor det er relevant.

I Digitaliseringsstyrelsen ligestillingsvurderes lovforslag, der udarbejdes af styrelsen. Kursus i ligestillingsvurdering er tilgængeligt for alle medarbejdere i styrelsen som e-læring.

2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse

I arbejdet med relevanstest og ligestillingsvurdering af lovforslag anvender Finansministeriet Justitsministeriets vejledning om lovkvalitet, som bl.a. vejledning om konsekvensanalyser fra 2005 er en del af. Det er de enkelte styrelser i Finansministeriets koncern, som i højere grad har borgernære ydelser, der primært udarbejder lovforslag, og derfor ligger konsekvensvurderingerne som oftest i de enkelte

styrelser.

I Digitaliseringsstyrelsen indgår køn i materiale i forbindelse med kommunikationsprodukter- og kanaler, hvor det er relevant. Her kan fx nævnes undersøgelsen "Kendskab til borger.dk" lavet for Digitaliseringsstyrelsen af Wilke i december 2014, "Evaluering af Den fællesoffentlige kampagne om overgangen til obligatorisk digital kommunikation 2014/2015" lavet for Digitaliseringsstyrelsen af Megafon, samt i den løbende indsamling og bearbejdelse af statistik der sker dels fra Danmarks Statistik samt fra e-Boks.

Moderniseringsstyrelsen indtænker køn i statistikprogrammer, der stilles til rådighed for statens institutioner, og den statslige statistik er tilrettelagt således, at det er muligt at opdele på køn inden for personaleområdet for hele den statslige sektor. Der stilles således et redskab til rådighed kaldet "Lønoverblik" til lokale lønforhandlinger på statens arbejdspladser, hvor arbejdsgiver og medarbejder let kan trække oplysninger om bl.a. ligeløn og gennemsnitsløn for begge køn på arbejdspladsen og sammenligne på tværs af staten.

2.3. Resultater på fagområder/kerneydelse

Finansministeriets koncern har ikke givet dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Arbejdet med ligestilling på fagområder/kerneydelse i Finansministeriets koncern skønnes typisk medført følgende effekter:

- Mere målrettede og borgernære kerneydelse
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelse
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne

Derudover kan det bemærkes, at der generelt opleves få effekter i arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer på kerneydelsesområdet, hvilket kan skyldes, at det kan være svært at måle, hvorvidt arbejdet med ligestilling giver resultater.

3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Finansministeriet følger og anvender egne udarbejdede politikker, retningslinjer og redskaber, der anbefales og stilles til rådighed for alle statslige myndigheder.

Det kønsopdelte uddannelsesvalg og arbejdsmarked kommer til udtryk i visse dele af Finansministeriet. I takt med at antallet af kvinder stiger på de videregående uddannelser, vil dette sandsynligvis have en effekt for så vidt angår rekrutteringen af kvindelige akademiske kandidater til Finansministeriet inden for økonomiområdet.

I Finansministeriet er målet fortsat at opnå en større mangfoldighed, herunder en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt kontorfunktionærerne, idet der er en overvægt af kvindelige ansatte som i den øvrige del af staten. Det vil ske inden for en overordnet målsætning om at opnå den bedste og mest effektive opgaveløsning samt inden for en målsætning om at tiltrække de bedst kvalificerede ansøgere.

Finansministeriet lægger vægt på at indarbejde ligestillingsperspektivet i evalueringer, effektmålinger og de steder, hvor det er relevant.

(Skemaet kan udvides efter behov)