

Ligestillingsrapport 2015 fra det tidligere Økonomi- og Indenrigsministerium

Rapporten tager udgangspunkt i de ligestillingsredegørelser, der er indberettet fra det tidligere Økonomi- og Indenrigsministeriums ressort, herunder departementet, Statsforvaltningen (STFV), KORA og Danmarks Statistik (DST). Rapporteringen sker således med udgangspunkt i samme institutioner som der blev afrapporteret på i 2013.

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

Personaleområdet blev administreret lokalt i koncernen, hvorfor praksis og indsatser i forhold til ligestillingsarbejdet på personaleområdet har været forskellig på tværs af koncernen. Indsatserne har taget udgangspunkt i institutionernes behov samt de lovmæssige krav, der stilles til ligestillingsarbejdet på personaleområdet.

1.1. Politikker på personaleområdet

DST arbejder med en politik for ligestilling samt med måltal for ligestilling på personaleområdet. De øvrige tre institutioner arbejder ikke med en ligestillingspolitik og måltal for området.

Der arbejdes med målsætninger vedr. medarbejdernes og ledernes kønssammensætning i DST, KORA og departementet, hvor der tilstræbes en forholdsvis ligelig fordeling af kønnene.

Status for den kønsmæssige sammensætning af personalet i koncernen fremgår af nedenstående tabel:

	Øvrige (udenfor lønramme)		Ledere og specialister (LR 35-36)		Chefer (LR 37-38)		Topchefer (LR 39-42)	
	Årsværk	Procent	Årsværk	Procent	Årsværk	Procent	Årsværk	Procent
Mænd	307,7	30%	118,8	51%	48	68%	6	60%
Kvinder	704,4	70%	112,2	49%	23	32%	4	40%
Total	1012,1		231,1		71		10	

Kilde: ISOLA; Data dannet for 2. kvartal 2015

1.2. Handlinger på personaleområdet

Initiativer i forhold at fremme ligestilling af mænd og kvinder ved rekruttering af medarbejdere og ledere på tværs af koncernen vedrører generelt:

- En ligelig fordeling af kønnene i ansættelsesudvalgene
- Indkaldelse af begge køn til ansættelsessamtaler så vidt muligt
- Den sproglige vinkling af stillingsopslag

Initiativerne har ikke ændret sig væsentligt siden ligestillingsrapport fra 2013.

Departementet har dog siden 2014 arbejdet aktivt med employer branding, hvor der i arbejdet var fokus på, at kønnene var ligeligt repræsenteret i fx annonceringsmateriale, på messer og i forbindelse med LinkedIn-up-dates m.m. med henblik på at tiltrække begge køn i rekrutteringssituationer.

Kønsopdelt data anvendes generelt på tværs af koncernen i forhold til løn og sygefravær (departementet undtaget ift. sidstnævnte). STFV arbejder med kønsopdelt sygefraværstatistik med henblik på en målrettet

forebyggelse og opfølgning på sygefravær.

Koncernens ligelønsstatistik (opgjort ift. stillingsbetegnelser) fremgår af nedenstående tabel:

<u>Stillingsbetegnelse</u>	Årsværk		Løn		Indeks
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Kvinder ift. Mænd
Afdelingschef	4,0	4,0	1.170.038	1.221.309	104
Kontorchef	33,0	19,0	853.658	836.325	98
Chefkonsulent	35,5	28,6	681.749	668.963	98
Specialkonsulent	66,3	63,2	586.965	590.833	101
Fuldmægtig	120,8	222,3	491.923	488.441	99
Afdelingsleder	23,8	59,0	444.073	429.582	97
Kontorfuldmægtig	14,0	86,5	389.394	388.968	100
Overassistent	13,0	80,4	360.174	349.664	97

Kilde: ISOLA; Data dannet for 2. kvartal 2015

DST inddrager som eneste institution i koncernen kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursusmidler fra Kompetencefonden. De øvrige tre institutioner inddrager sjældent eller aldrig kønsaspektet i forbindelse med tildeling af kursus- og uddannelses tilbud.

Departementet og DST inddrager kønsaspektet, herunder kønsopdelte data ved interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Formidlingen af information om ligestilling på personaleområdet varierer på tværs af koncernen. Departementet formidler konsekvent lønstatistik fordelt på køn til cheferne. DST udarbejder årligt et notat om kønsfordelingen i aflønningen og formidler oplysningerne via intranettet og SU. Kønsfordeling indgår som parameter i de oplysninger, STFV kvartalsvist udtrækker fra ISOLA og forelægges lejlighedsvis for SU. KORA har ikke formidlet information om ligestilling på personaleområdet i perioden 2013-2015.

1.3. Resultater på personaleområdet

Der er indberettet følgende forventninger til arbejdet med ligestilling på tværs af de fire institutioner:

- Flere talenter i spil (DST og KORA)
- Mere kvalitet i opgaveløsningen (departementet og STFV)
- Bedre arbejdsmiljø (KORA)
- Øget innovation (departementet)
- Bedre branding af organisationen (DST)
- Et bredere rekrutteringsgrundlag (departementet, DST og STFV)
- Mere ligestilling (KORA)

Forventningerne svarer generelt til de forventninger, institutionerne indberettede i 2013. Det kan dog ikke udledes, hvorvidt institutionernes arbejde med ligestilling på personaleområdet i perioden 2013-2015 har haft den forventede effekt.

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

DST, KORA og departementet beskæftiger sig primært med analyser og redegørelser på det økonomiske, kommunale og regionale område. Dette afspejler sig i indberetningerne for så vidt angår inddragelse af ligestillingsaspektet i de kernefaglige ydelser. STFV er eneste institution under det tidligere ØIM, der arbejder med borgerrettede kerneydelser.

2.1. Politikker på fagområder

STFV har som eneste institution i koncernen en politik for ligestilling af kvinder og mænd for de kernefaglige ydelser. DST og KORA vurderer ikke, at det er relevant med en ligestillingspolitik eller målsætninger for kerneydelserne. Departementet har ingen ligestillingspolitik eller målsætninger ift. de kernefaglige opgaver. De tre institutioner foretager heller ikke ligestillingsvurderinger af deres kommunikationsmateriale vedr. deres kerneydelser. Koncernens institutioner arbejder desuden ikke med tilskud og puljer, hvor det er relevant at ligestillingsvurdere.

2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelser

Ministerområdet medtager i varierende omfang kønsaspektet i relevante analyser mv. Særligt STFV arbejder fokuseret med området som led i optimeringen af deres borgerrettede kerneydelser, herunder fx i relation til informationsmateriale, pjecer, mundtlig sagsbehandling, møder med borgerne og samarbejde i det hele taget med brugerne. På valgområdet i departementet udarbejdes statistikker efter hvert valg, der viser antallet af opstillede og valgte kandidater fordelt på hhv. mænd og kvinder samt udviklingen i forhold til sidste valg af samme type. Tallene indgår som en del af de officielle nøgletal, der udsendes fra ministeriet efter valg.

Viden og indsigt vedr. ligestillingsvurderinger blev i departementet understøttet af, at vejledningen til ligestillingsvurderinger af lovforslag indgik som bilag til departementets interne vejledning om lovforslag. Praxis med løbende vejledning fra lovprogramkoordinatoren i forhold til ligestillingsvurderinger blev desuden videreført i departementet.

I STFV har kønsforskere holdt foredrag for medarbejderne, og kommunikationskonsulenter har været inddraget i forhold til rådgivning om Statsforvaltningernes kommunikation.

Departementet arbejdede som eneste institution i koncernen med lovforslag. Lovforslag blev ligestillingsvurderet når relevant. Ligestillingsvurdering blev fx foretaget i forbindelse med lovforslag vedr. lov om ændring af lov om det Centrale Personregister (særlig adressebeskyttelse til personer, som udsættes for trusler mod deres person i forbindelse med æresrelaterede eller samlivsrelaterede konflikter mv.).

2.3. Resultater på fagområder/kerneydelser

Der er indberettet følgende forventninger til arbejdet med ligestilling i forhold til de kernefaglige ydelser på tværs af de fire institutioner:

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser (STFV)
- Større brugertilfredshed (STFV)
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne (departementet)
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag (departementet)
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne (STFV og departementet)
- Ingen resultater (DST – bør ses i lyset af institutionens kerneopgaver)

Forventningerne svarer generelt til de forventninger, koncernen indberettede i 2013. På baggrund af ligestillingsredegørelserne kan det dog ikke udledes, hvorvidt institutionernes arbejde med ligestilling i de kernefaglige ydelser i perioden 2013-2015 har haft den forventede effekt.

3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Det vurderes på baggrund af koncernens indberetninger, at der arbejdes med fremme af ligestilling mellem

kønnene set i forhold til institutionernes kerneydelser og personaleområde. Fremme af ligestilling mellem kønnene sker foretages ved behov og når det vurderes relevant. Rapporten afspejler dog samtidig, at kønspektivet har begrænset relevans for hovedparten af den tidligere concerns kerneopgaver. Samme konklusion gjorde sig gældende i forbindelse med afrapporteringen i 2013.

STFV har som eneste institution på ministerområdet arbejdet med ligestillingsinitiativer i de kernefaglige ydelser. Ligestillingsvurderinger af lovforslag er blevet foretaget af departementet når relevant.

Koncernens ligestillingsarbejde på personaleområdet orienterer sig primært mod initiativer vedr. løn og personalesammensætning. Lønområdet er reguleret ved lov, hvorfor området naturligt er særligt prioriterede ift. ligestillingsindsatsen.

Indsatser ift. ligestillingsarbejdet på personaleområdet ses primært hos DST og til dels departementet. Koncernens yngre organisationer (KORA og Statsforvaltningen) har indberettet få initiativer og arbejder i mindre grad med kønsopdelt data. De to institutioner har som følge af deres etablering i hhv. 2011 og 2013 et begrænset datagrundlag og en kortere historik, hvorfor også arbejdet med fremme af ligestilling på personaleområdet forventeligt må være begrænset heraf.

Afslutningsvis kan der blot opfordres til, at institutionerne i videst muligt omfang medtænker fremme af ligestilling inden for relevante områder. For de yngre institutioner opfordres der til, at kønsaspektet inddrages med henblik på at monitorere ligestilling på personaleområdet, herunder at der iværksættes initiativer på personaleområdet ved behov.