

Udkast til ligestillingsrapport 2015

Ligestillingsrapport 2015 fra Erhvervs- og Vækstministeriet

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

1.1. Politikker på personaleområdet

Ministeriet har en politik for arbejdet med ligestilling af M/K på personaleområdet.

1.2. Handlinger på personaleområdet

I vores jobannoncer opfordrer vi alle uanset køn til at søge stillingerne på ministerområdet og tilstræber, at begge køn bliver indkaldt til samtale på såvel medarbejder- som ledelsesniveau.

Vi lægger vægt på ligestilling i alle henseender – både ved rekruttering, fastholdelse og kompetence- og karriereudvikling.

Ministeriet arbejder fortsat i overensstemmelse med ”Charter for flere kvinder i ledelsen”.

Ministeriet har i det interne arbejdsprogram en målsætning om en fordeling af mænd/kvinder på 60/40, 40/60.

Kønsfordelingen blandt ansøgere til lederstillinger opgøres løbende, og ministeriet arbejder også for en lige fordeling på køn i råd og nævn.

På det maritime område vil kvindelige ansøgere som udgangspunkt altid blive indkaldt til samtale. Endvidere udvises særlig opmærksomhed på at få flere kvinder med maritim uddannelsesbaggrund til jobsamtale.

Der udarbejdes statistik fordelt på køn i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.

Hvert år gennemføres ledelsesevaluering og medarbejderundersøgelse i

alle styrelser, hvor blandt andet kønsaspektet inddrages.

1.3.Resultater på personaleområdet

Ministeriet har fokus på en ligelig fordeling af kønssammensætningen på lederniveau:

På koncernniveau er der følgende fordeling (data trukket fra Isola 3. kvrt.)

Bevillingslønrække	Mænd, antal	Kvinder, antal
Bvlr. 37	51	36
Bvlr. 38	16	5
Bvlr. 39	4	2
Bvlr. 40	1	2
Bvlr. 42	1	0

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

2.1.Politikker på fagområder/kerneydelse

Ministeriet har politikker på nogle områder. Ministeriet arbejder for at skabe fremskridt i udviklingen i andelen af kvinder i private og statslige virksomheders bestyrelser samt i råd og nævn mv., så der kommer en mere ligelig fordeling af M/K i øverste ledelsesorganer.

Ministeriet er derudover ressortministerium for lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love, som forpligter de større danske virksomheder at redegøre for deres arbejde med at få flere kvinder i bestyrelsen. Dette arbejde følges tæt af ministeriet.

Ministeriet iagttager ligeledes ligestillingshensynene ved arbejdet med strukturfondsforvaltningen, hvor kønsligestilling er et grundlæggende princip og et krav efter EU-forordningerne for strukturfondene.

2.2.Handlinger på fagområder/kerneydelse

På det maritime område indtænkes kønsaspektet i kampagnemateriale.

Herudover skal de 1.100 største virksomheder opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og opstille en

politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Med ændringen af bl.a. selskabsloven, som ministeriet er ressortministerium for, skal det tilstræbes en mere ligelig fordeling af M/K i de øverste ledelsesorganer ved indførelse af regler om køns sammensætning, som vurderes til at have en positiv ligestillingsmæssig konsekvens.

Erhvervsstyrelsen vil som forvaltningsmyndighed for strukturfondene sikre, at der gennemføres konkrete ligestillingsprojekter under socialfondsprogrammet for perioden 2014-2020.

Markedsovervågningsudvalget sammensættes, så der så vidt muligt er balance mellem de to køn.

På det sikkerhedsmæssige område er der blandt andet fokus på kønsaspektet ved udvikling af servicestrategier. Også i kommunikationsmateriale til befolkningen i forbindelse med fyrværkerikampagner og børnelampe kampagner er der segmenteret i forhold til køn.

I forbindelse med screening af lovprogrammet er der fokus på ligestillingsvurderinger, ligesom ligestillingsvurderinger er en fast del af ministeriets lovtekniske kursus.

2.3.Resultater på fagområder/kerneydelse

Der har ikke på ministeriets område været målbare resultater af de tiltag, der er gjort i forhold til ligestilling på fagområderne/kerneydelse.

3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Det er ministeriets opfattelse, at ligestilling i høj grad er inkorporeret på personaleområdet. Kønsfordelingen af ministeriets ledere ligger eksempelvis på niveau med ministeriets interne målsætning om en fordeling af mænd/kvinder på 60/40, 40/60.

Langt hovedparten af ministeriets lovgivning er primært rettet mod virksomheder, men ministeriet tænker køn og ligestilling ind i planlægning og forvaltning.

(Skemaet kan udvides efter behov)