

## Ligestillingsrapport 2015 fra Skatteministeriets koncern

### Indledning

Skatteministeriet består af fire myndigheder: Skatteministeriets departement, Skatteankestyrelsen, Spillemyndigheden og SKAT.

Skatteministeriet har i perioden fra 1. september 2013 til 31. august 2015 overordnet set arbejdet på at kvalificere data på ligestillingsområdet med henblik på at fastlægge eventuelle ligestillingsmæssige udfordringer.

## 1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

### 1.1. Politikker på personaleområdet

Skatteministeriets departement: Det fremgår af personalepolitikken for Skatteministeriet departement, at Skatteministeriet understøtter ligebehandling og mangfoldighed, og at alle nuværende og kommende medarbejdere behandles ligeværdigt. Skatteministeriet arbejder for at forebygge direkte og indirekte forskelsbehandling, således at alle medarbejdere – uanset alder, køn, religion, handicap eller etnisk tilhørsforhold og seksuel orientering – reelt får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, lønudvikling, forfremmelse samt samme arbejdsvilkår.

Skatteankestyrelsen: Der er endnu ikke udarbejdet politikker for ligestilling på personaleområdet. Skatteankestyrelsen planlægger at udarbejde en ligestillingspolitik.

Spillemyndigheden: Der er endnu ikke udarbejdet politikker for ligestilling på personaleområdet. Spillemyndigheden tager derfor udgangspunkt i SKATs personalepolitik.

SKAT: Det fremgår af personalepolitikken for SKAT, at SKAT ønsker at være en mangfoldig arbejdsplads med en bred medarbejdersammensætning, som afspejler det omgivende samfund.

### 1.2. Handlinger på personaleområdet

Ved stillingsopslag i Skatteministeriets koncern opfordres 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.

Herudover kan for de enkelte myndigheder tilføjes:

Skatteministeriets departement: Skatteministeriets departement har opgjort en række data på HR-området fordelt på køn herunder fx. løn og sygefravær. Herudover opdeles data i Skatteministeriets medarbejderundersøgelse og arbejdspladsvurdering på køn.

Skatteankestyrelsen: Skatteankestyrelsen har søgt at ansætte en ligelig repræsentation af begge køn med hensyntagen til rekrutteringsgrundlaget.

Spillemyndigheden: Spillemyndigheden anvender kønsopdelte data ift. sygefraværstatistik til at fastlægge eventuelle udfordringer på området.

SKAT: SKAT har påbegyndt evalueringen af en mentorordning for kvindelige medarbejdere, der overvejer ledelsesvejen, med henblik på at afdække, om og i hvilket omfang ordningen bliver brugt, og om ordningen fortsat er relevant. Fremadrettet vil der i forbindelse med performance management samtaler bliver sat fokus på kvinder, der har potentiale til at gå ledervejen. Derudover arbejdes der løbende med at analysere sygefraværdata. Analyserne genererer data med fokus på at afdække faktorer, der kan bidrage til at afdække kønsspecifikke forhold i sygefraværet. Data danner grundlag for arbejdet mod målsætningen om at nedbringe den kønsbetingede forskel i sygefraværet i SKAT.

### **1.3. Resultater på personaleområdet**

Resultaterne på personaleområdet afspejler de målsætninger, de enkelte myndigheder har arbejdet efter, og adskiller sig derfor fra myndighed til myndighed.

Skatteministeriets departement: På baggrund af de opgjorte data for Skatteministeriets departement, er det overordnede indtryk, at der ikke er væsentlige ligestillingsmæssige udfordringer på personaleområdet. Kønnenes forudsætninger for lige muligheder understøttes tilfredsstillende i forhold til områder som løn, orlov, udnævnelser, uddannelse mv. Kvinder er underrepræsenteret i Skatteministeriets øverste ledelse (lønramme 38 og op), hvorimod kønsfordelingen på mellemliderniveauet er stort set lige. I relation til rekruttering tilstræbes en ligelig kønsfordeling i rekrutteringen under hensyntagen til rekrutteringsgrundlaget, og statistikken viser, at der modtages stort set lige mange ansøgninger fra kvinder og mænd.

Spillemyndigheden: Spillemyndigheden har i dag en relativ ligelig kønsopdeling, dog med hovedvægt af kvinder i lederpositioner.

SKAT: SKAT er på baggrund af en analyse af sygefraværdata kombineret med data fra arbejdspladsundersøgelsen og medarbejdertilfredshedsundersøgelsen nået frem til, at køn har en væsentlig indflydelse på sygefravær og stress i SKAT, og at det er forskellige forhold, der skal arbejdes med for at nedbringe henholdsvis kvinders og mænds sygefravær.

## **2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse**

### **2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse**

Skatteministeriets departement: Skatteministeriets departements kerneydelse er lovgivning og økonomi på skatteområdet samt tilsyn med og udvikling af de underliggende styrelser. Skatteministeriet har en intern vejledning om ligestillingsmæssige konsekvenser, relevanstest og ligestillingsvurdering i forbindelse med lovforslag, som er tilgængelig for alle medarbejdere.

Skatteankestyrelsen: Skatteankestyrelsens kerneydelse er behandling af klager over SKATs afgørelser. Det er vurderingen, at spørgsmålet om ligestillingsvurdering af kerneydelsen ikke er relevant for Skatteankestyrelsen.

Spillemyndigheden: Spillemyndighedens kerneydelse er sagsbehandling, informationsvirksomhed i forhold til det danske spilmarked, samt tilsyn og kontrol. Spillemyndigheden har ikke udarbejdet en

politik for ligestilling på fagområder og kerneydelser.

SKAT: SKATs kerneydelser er ligning og opkrævning af en række skatte og afgifter. Herudover varetager SKAT opgaven med inddrivelse af offentlig gæld. SKAT har i perioden ikke udarbejdet politikker for ligestilling på fagområder og kerneydelser.

## **2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelser**

Skatteministeriets departement: Det fremgår af departementets interne vejledning om ligestillingsmæssige konsekvenser, relevanstest og ligestillingsvurdering i forbindelse med lovforslag, at lovforslag skal relevanstestes med henblik på, om der skal ske en egentlig ligestillingsvurdering.

SKAT: SKAT har som styrelse en høj grad af at borgernære ydelser. Ved udarbejdelse af SKATs kampagner, informationsmaterialer eller lignende samt anden kommunikation bliver der i udgangspunktet taget stilling til, om køn, alder, demografi, uddannelse, branche m.v. er vigtig i enten tekst, billeder eller i markedsføring.

## **2.3. Resultater på fagområder/kerneydelser**

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

Institutionerne under Skatteministeriet har ikke gennemført egentlige effektmålinger af arbejdet med ligestilling på fagområder/kerneydelser. Dog kan nævnes, at SKAT forventer følgende effekter:

- Mere målrettede og borgernære ydelser
- Større brugertilfredshed
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgere

Endeligt kan det bemærkes, at der 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**

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

Skatteministeriet lægger vægt på at indarbejde ligestillingsperspektivet i evalueringer, effektmålinger og steder, hvor det i øvrigt giver mening.

Afslutningsvist er det Skatteministeriets vurdering, at Skatteministeriet lægger vægt på at have kønsperspektivet med, hvor det har relevans og kan skabe merværdi.

(Skemaet kan udvides efter behov)