

Ligestillingsrapport 2015 fra Transport- og Bygningsministeriet

Indledning

Transport- og Bygningsministeriet arbejder med planlægning, anlæg, drift og vedligehold samt regulering af og tilsyn med det samlede danske transportsystem. Ministeriet opfører, vedligeholder og administrerer endvidere statens ejendomme og regulerer rammevilkårene for byggeriet og byggebranchen i Danmark.

Både transport- og byggeområdet har mange ansatte med opgaver af teknisk karakter som fx ingeniører, trafikmedarbejdere og banepersonale. Det er typiske mandefag, og begge områder har traditionelt en klar overvægt af mandlige ansatte. Det betyder, at indsatsen for at sikre ligestilling har fokus på at tiltrække kvinder til disse fag ved at fjerne utilsigtede barrierer. Det betyder også, at der ikke er nemme løsninger eller enkle håndtag at skruer på, men at der skal ydes en langsigtet og vedvarende indsats, hvis billedet skal ændres. Transport- og Bygningsministeriets indsats for at sikre og fremme ligestilling koordineres dels i ministeriets topledelseforum, dels i koncernnetværk for ligestilling.

Ministerområdets fem større institutioner Banedanmark, Bygningsstyrelsen, Trafik- og Byggestyrelsen, Vejdirektoratet og Transport- og Bygningsministeriets departement har redegjort for det lokale arbejde med ligestilling i de netop afleverede ligestillingsredegørelser. Denne rapport er skrevet på baggrund af disse og tegner et samlet billede af, hvordan der arbejdes med ligestilling på ministerområdet. Da Bygningsstyrelsen først blev en del af ministeriet i forbindelse med regeringsdannelsen i juni 2015, har deres ligestillingsarbejde i de seneste 2 år foregået i regi af det tidligere Klima, Energi- og Bygningsministerium.

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

1.1. Politikker på personaleområdet

Alle institutioner på ministerområdet har målsætninger vedr. ligestilling på personaleområdet, og 3 ud af 5 har politikker. Alle arbejder for at få flere kvinder i ledelse, som er en generel udfordring på ministerområdet. Der er dog sket en positiv udvikling på alle chefniveauer siden 2013, som det fremgår af tabel 1, og på toplederniveau ligger Transport- og Bygningsministeriet nu bedre end det statslige område generelt.

Tabel 1: Andel af kvinder og mænd i ledelse i Transport- og Bygningsministeriet*

Stilling	2015				2013				
	M antal	K antal	Total	M %	K %	M stat %	K stat %	M %	K %
Topchefer (lønramme 39-42)	6	3	9	67	33	70	30	71	29
Chefer (lønramme 37-38)	57,7	20,5	78,2	74	26	72	28	77	23
Ledere og specialister (lønr. 35-36)	403,3	217,2	620,5	65	35	50	50	70	30
I alt	467	240,7	707,7	66	34	57	43	71	29

* Tallene er trukket fra Finansministeriets Forhandlingsdatabase pr. 3. kvartal det pågældende år og gælder det samlede ministerområde inkl. de små institutioner, der ikke skal udarbejde en ligestillingsredegørelse.

Nogle institutioner har desuden opstillet mål for fx kønssammensætningen blandt medarbejderne, lige muligheder for karriereudvikling samt kønssammensætningen i ansættelsesudvalg.

1.2. Handlinger på personaleområdet

Tabel 2: Handlinger på personaleområdet i TRM

	Slet ikke / aldrig	I ringe grad / sjældent	I nogen grad / af og til	I høj grad / ofte	I meget høj grad / altid
Har I taget initiativ til at fremme ligestilling af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?			3	2	
Har I taget initiativ til at fremme ligestilling af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?			2	3	
Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle ift. løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?	1	1		1	2
Inddrager I kønsaspektet ifm. bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud?			3	1	1
Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data ifm. udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?		1	1	1	2
Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet el.lign.?	1	2	1		1

Tabel 2 viser institutionernes besvarelser vedr. ligestillingsfremmende handlinger på personaleområdet opgjort på antal. Som det fremgår, arbejder hele Transport- og Bygningsministeriet med initiativer, der skal fremme ligestilling i forbindelse med rekruttering, og der er fokus på at udforme jobopslag på en måde, hvor kønsperspektivet er tænkt ind, således at man bedre kan rekruttere "kønnet i mindretal".

Hvad angår ledelsesrekruttering har ministeriet i en årrække systematisk fulgt området via koncernens ledelsesinformation, hvor der rapporteres halvårligt på andelen af kvindelige ansøgere og samtalekandidater til lederstillinger i koncernen og årligt på andelen af kvindelige ledere. Der tages desuden lokale initiativer, og fx Banedanmark har haft succes med at skabe en intern pipeline af kvinder til lederposter og ad den vej nået deres første målsætning om, at ledersammensætningen skal afspejle den generelle medarbejdersammensætning. Samlet set kunne tallene i tabel 1 tyde på, at det målrettede arbejde med kvinder i ledelse har haft en vis effekt.

To institutioner på ministerområdet har stor erfaring med at bruge kønsopdelte data på personaleområdet i forbindelse med lønudvikling, personalesammensætning og sygefravær, og netop anvendelsen af kønsopdelte data har været et fokusområde i ministeriets interne netværk for ligestilling, hvor man har arbejdet med at udbrede "best practice" til det øvrige ministerområde. Departementet vil fremadrettet arbejde for, at samtlige institutioner anvender kønsopdelte data.

Alle institutioner anlægger i et eller andet omfang ligestillingsmæssige betragtninger ved tildeling af kurser og uddannelses tilbud, ligesom et flertal inddrager kønsaspektet ved interne evalueringer som fx trivselsmålinger.

I forhold til at formidle information om ligestilling på personaleområdet ligger departementet i den højeste kategori, idet man systematisk formidler viden dels i Sikkerheds- og Samarbejdsudvalget, dels

på intranettet. Disse erfaringer kan med fordel blive udbredt til det øvrige ministerområde i regi af netværk for ligestilling.

1.3. Resultater på personaleområdet

I ligestillingsredegørelserne angiver hver enkelt institution de resultater, som man forventer at opnå gennem ligestillingsarbejdet på personaleområdet. Samtlige institutioner på Transport- og Bygningsministeriets område forventer at bringe flere talenter i spil, tre institutioner forventer et bedre arbejdsmiljø, mens enkelte angiver muligheden for et bredere rekrutteringsgrundlag, bedre spejling af det omgivende samfund og mere kvalitet i opgaveløsningen.

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse

Transport- og Bygningsministeriet har en samlet politik og tre tematiske målsætninger for arbejdet med ligestilling:

Transport- og Bygningsministeriet skal sikre et transportsystem, der giver lige muligheder for mobilitet og understøtter mangfoldig på tværs af forskellige borgergrupper – herunder i et kønsperspektiv, hvor kvinders og mænds eventuelt forskellige behov og ønsker til mobilitet inddrages.

I vores netværk for ligestilling arbejder vi på at udbrede viden om køn og transport, herunder videndeling og aktivering af det omfangsrige kønsopdelte datamateriale, vi har adgang til. Dette arbejde understøttes bl.a. ved inddragelse af forskere fra DTU mv.

Ministeriet arbejder for at sikre, at kønsperspektivet inddrages inden for tre tematiske målsætninger:

- 1. Mobilitet – lige muligheder for begge køn*
- 2. Miljø – målrettet oplysning til begge køn om bæredygtige transportmuligheder*
- 3. Medarbejdere – lige muligheder i ansættelsen i Transport- og Bygningsministeriets koncern og i transportsektoren som helhed.*

Både politik og målsætninger retter sig mod transportområdet, som omfattede hele ministeriets ressort, da politik og målsætninger blev formuleret i 2008/2009. Det er derfor relevant at se nærmere på, hvordan det nye byggeområde kan indarbejdes i ligestillingspolitikken og dens målsætninger.

På institutionsniveau har Trafik- og Byggestyrelsen en målsætning om, at ligestilling skal indtænkes i informationskampagner, hvor det er relevant, mhp. at undgå stereotype kønsrollemønstre, fx Kør Grønt-kampagnen. Bygningsstyrelsen forsøger at sammensætte opgaveløsningen, så den i højest mulig grad imødekommer kundernes ønsker, og køn kan indgå som en variabel heri.

2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse

Tabel 3 viser institutionernes besvarelser vedr. ligestillingsfremmende handlinger i forhold til kerneydelserne opgjort på antal. En sammenligning af tabel 2 og 3 tyder på, at det generelt er en større udfordring at indtænke ligestillingsarbejdet i kerneydelserne end på personaleområdet – i hvert fald er der flere svar i den høje ende af skalaen i tabel 2.

De fleste af ministerområdets institutioner benytter sig dog af kønsopdelte data i deres arbejde i et vist omfang, og netop dette område har da også været i fokus i netværk for ligestilling, hvor der er arbejdet

med at udbrede kendskabet til DTU's transportvaneundersøgelser, som udgør et solidt og tilgængeligt datagrundlag på transportområdet.

Tabel 3: Handlinger for ligestilling i kerneydelser i TRM								
	Slet ikke / aldrig	I ringe grad / sjældent	I nogen grad / af og til	I høj grad / ofte	I meget høj grad / altid	Ikke relevant	Nej	Ja
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser o.lign.?		1	3	1				
Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		1		1	3			
Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx ifm. fordeling af tilskud til og udmøntning af puljer?	2	1	1			1		
Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte ovenfor?						1	3	1
Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?							4	1
Arbejder I med lovforslag?							2	3
Sætter I fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag som led i fx interne introkurser, lovteknikkurser, lovprocesguide mv.?		1	1	1				

De fleste institutioner inddrager desuden et kønsperspektiv, når der udarbejdes kommunikationsmateriale eller afholdes større kampagner. Kønsmæssige overvejelser inddrages i noget mindre grad, når det gælder fordeling af midler til aktiviteter på ressortområdet. Kun departementet giver medarbejderne viden og redskaber til at ligestillingsvurdere, og disse erfaringer vil blive drøftet i netværk for ligestilling.

Hvad angår lovforslag indgår ligestillingsmæssige overvejelser som en fast del af ministeriets lovprocesguide, ligesom ligestilling indgår på ministeriets interne kursus i lovteknik. Ministerområdets erfa-gruppe for jurister afholdt desuden et ligestillingsseminar i december 2013. Der er ikke foretaget ligestillingsvurdering af lovforslag på ministerområdet i de seneste to lovsamlinger, men alle lovforslag er relevanttestet.

2.3. Resultater på fagområder/kerneydelser

Hvad angår resultaterne af ligestillingsarbejdet i forhold til vores kerneydelser forventer 4 ud af 5 institutioner at opnå større brugertilfredshed, mens 3 ud af 5 forventer hhv. mere målrettede og borgernære kerneydelser og et bedre oplyst beslutningsgrundlag. En enkelt institution forventer at opnå øget reel ligestilling og lige mulighed for borgerne.

3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Transport- og Bygningsministeriets område beskæftiger sig med opgaver og lovgivning, der ofte har en teknisk eller praktisk karakter, fx anlægsopgaver, selskabslove el.lign. Det kan være en udfordring at tænke ligestilling ind i sådanne opgaver. Derfor arbejdes der på at sikre, at ligestillingsperspektivet altid

bliver overvejet, hvad enten det drejer sig om et lovforslag, en kampagne eller et nyt tiltag. Det sker ved at sørge for, at ligestilling indgår i ministeriets faste procedurer og i strategier og politikker. Målet er, at ligestillingsmæssige overvejelser bliver en integreret del af den daglige opgaveløsning.

På personaleområdet arbejder Transport- og Bygningsministeriet gennemgående struktureret og systematisk med ligestilling på områder som rekruttering, løn, karriere- og kompetenceudvikling, ligesom der i en årrække har været arbejdet både lokalt og i koncernregi med at få flere kvinder i ledelse – en indsats, der ser ud til at have haft en positiv effekt på kønsfordelingen på ledelsesniveau.

Transport- og Bygningsministeriet holder sig ajour med aktuelle ligestillingstiltag ved at deltage fast i Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings kontaktgruppemøder vedr. ligestilling. Den interne koordinering af ligestillingsarbejdet på ministerområdet sker i koncernens netværk for ligestilling, der også fremadrettet vil udgøre et væsentligt forum for udbredelse af viden om og udveksling af erfaringer med ligestilling.

Med ressortoplægningen af 29. juni 2015 vil der fremadrettet ligge en opgave i at tilpasse ministeriets ligestillingspolitik og målsætninger, så disse inddrager byggeområdet. Der er allerede udpeget en repræsentant fra Bygningsstyrelsen til netværk for ligestilling.

Der vil blive fulgt op på ligestillingsrapporten og ligestillingsredegørelserne 2015 blandt ministerområdets HR-chefer.

(Skemaet kan udvides efter behov)