

Mark Brat + Team Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Kirkeministeriets departement

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Kvinder og mænd skal have lige adgang til ledelsesposter.
Departementet tilstræber, at der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd, der deltager i førlederkurser.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Kirkeministeriet arbejder med ligestillingsvurdering og har som ligestillingspolitisk målsætning, at ligestillingsvurdering skal integreres i arbejdet med mangfoldighed i rekruttering og arbejdstilrettelæggelse.

Formålet med Kirkeministeriets ligestillingspolitik er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i ministeriet. Kvinder og mænd skal have lige vilkår på arbejdspladsen, og det skal sikres, at der ikke sker forskelsbehandling. Dette gælder såvel direkte som indirekte forskelsbehandling.

Ministeriet går ind for, at lige arbejde lønnes lige. Kvinder og mænd skal have lige løn for samme arbejde og for arbejde af samme værdi.

Kvinder og mænd skal have lige adgang til ledelsesposter, kompetenceudviklingskurser, barselsorlov mv.

Departementet tilstræber, at der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd, der deltager i førleder- og projektlederkurser.

Ved stillingsannoncer sikrer departementet, at opslagene er skrevet således, at de henvender sig til begge køn. Opslagene opfordrer ligeledes til, at alle kvalificerede ansøger om stillingen, uanset alder, køn, etnisk baggrund mv.

Ansættelsessamtalen gennemføres på en kønsneutral måde. Der kan ved rekruttering indgå hensyn til den overordnede kønsmæssige balance af medarbejderstaben.

Hovedvægten lægges på den enkeltes kvalifikationer og personlige egenskaber.

Departementet ønsker en bredt sammensat medarbejdergruppe, der også besidder andre kompetencer end de nødvendige faglige kompetencer, og som afspejler det omgivende samfunds mangfoldighed.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	<input checked="" type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Andet	●

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?		●
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om ministeriets, institutionens eller virksomhedens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?		●

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Ligestilling som særligt tema på SU
Formål og baggrund for initiativet	Formålet og baggrunden for at gøre ligestillingsredegørelsen til en temadrøftelse på SU er udover kvalificering af redegørelsens indhold også at udbrede bevidstheden om kønsperspektivet og arbejdet med ministeriets ligestillingspolitiske aktiviteter. Formålet hermed er, at ligestillingsperspektivet ikke kun bliver en afgrænset aktivitet i ministeriets HR-kontor.
Beskrivelse af initiativet	I forbindelse med udarbejdelsen af ligestillingsredegørelsen forelægges SU udkast til redegørelse mhp. drøftelse af redegørelsens indhold, herunder ministeriets målsætninger og handlinger på personaleområdet og kerneområdet.
Kontaktperson ift. initiativet	Marlene Dupont

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	0% (0)	34,309%
Mænd	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	50% (2)	32,407%
Mænd	50% (2)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	62,5% (10)	51,64%
Mænd	37,5% (6)	48,36%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	56,116% (48,5)	48,149%
Mænd	43,884% (37,9)	51,851%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen

Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja	Ikke relevant
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?		●	

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Kirkeministeriet arbejder for, at folkekirken ved rekruttering af ansatte henvender sig til både kvinder og mænd, så begge køn tiltrække ligeligt til folkekirken, og en ligelig kønsfordeling blandt præster skal sikres, så der skal arbejdes for, at præstegerningen er attraktiv for begge køn.

Kirkeministeriet arbejder fortsat for at få en mere ligelig fordeling blandt provster.

Disse politikker er brudt ned i følgende tre indsatsområder/målsætninger, som ministeriet fortsat har arbejdet med i de seneste tre år:

A. Monitorering i forhold til kønsfordelingen blandt teologistuderende og præster og på denne baggrund iværksættelse af evt. initiativer mhp. at sikre en ligelig fordeling.

B. Fortsat indsats for at sikre en mere ligelig kønsfordeling blandt provster

C. Tilvejebringelse af oplysninger om kønsfordelingen i de forskellige stillingskategorier ved kirker og kirkegårde og evt. iværksættelse af initiativer til oplysning om kønsforholdene.

	Nej	Ja
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Inddragelse af kønsperspektivet i rekrutteringsindsatsen til folkekirken via projekt "Folkekirken som arbejdsplads".
---------------------	--

<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Baggrunden for og formålet med at rekruttere og tiltrække kvalificerede ansøgere inden for de forskellige faggrupper i folkekirken, og at brande folkekirken i sin helhed som en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads, som virker tiltrækkende for den bredest mulige rekrutteringsskare for så vidt angår alder, faglig baggrund, køn mv.</p>
<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Projekt "Folkekirken som arbejdsplads" udspringer af folkekirkens udfordringer med at rekruttere og tiltrække kvalificerede ansøgere inden for de forskellige faggrupper i folkekirken, og at brande folkekirken i sin helhed som en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads, der favner en bred vifte af forskellige faggrupper med forskellige uddannelsesmæssige baggrunde, kompetencer og karrieremuligheder. Af konkrete aktiviteter kan nævnes: Deltagelse på "Karrieredagene", oprettelse af en jobportal, som samler alle stillinger indenfor folkekirken, udvikling og gennemførelse af en facebookkampagne, opdatering af jobprofiler på hjemmeside samt et samarbejde med Undervisningsministeriet om redigering af jobbeskrivelser til brug for Uddannelsesguiden. Det er i denne kontekst af en rekrutteringsindsats for at brande folkekirken som en mangfoldig arbejdsplads, at også kønsperspektivet indtænkes. Konkret er dette hidtil sket gennem overvejelse af anvendelsen af rollemodeller i indsatserne, således at både mænd og kvinder er repræsenteret, eller rollemodellen netop repræsenterer det underrepræsenterede køn inden for faggruppen. Fremover vil køn i højere grad være en overvejelse, som indgår som en blandt flere forhold, der indgår som parameter ift. at rekruttere i et bredt og mangfoldigt perspektiv til folkekirken.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Annemarie Steffensen og Marie Spangenberg</p>

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
<p>Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?</p>	<p>●</p>	
<p>Har ministeriet givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?</p>	<p>●</p>	

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

- Kommentarer til spørgsmålene

Ad. Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling...

- rekruttering til ledelsesstillinger
- på personaleområdet i øvrigt

Ved stillingsannoncer sikrer departementet, at opslagene er skrevet således, at de henvender sig til begge køn. Opslagene opfordrer ligeledes til, at alle kvalificerede ansøger om stillingen, uanset alder, køn, etnisk baggrund mv.

Ansættelsessamtalen gennemføres på en kønsneutral måde. Der kan ved rekruttering indgå hensyn til den overordnede kønsmæssige balance af medarbejderstaben. Hovedvægten skal lægges på den enkeltes kvalifikationer og personlige egenskaber. Departementet ønsker en bredt sammensat medarbejdergruppe, der også besidder andre kompetencer end de nødvendige faglige kompetencer, og som afspejler det omgivende samfunds mangfoldighed.

Ad. Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg m.m? Information om ligestilling af kvinder og mænd formidles og drøftes på SU-møder. Det sker blandt andet hvert år efter den årlige lønforhandling, hvor der udfærdiges en kønsopdelt lønstatistik, hvoraf fordelingen af lønforbedringer fremgår. Denne statistik forelægges for og drøftes på SU-mødet. Formålet med og baggrunden for SUs forelæggelse af og drøftelse af statistikkerne er at øge bevidstheden om tildelingen af lønforbedringer og sikre, at der ikke opstår mønstre og rutiner ift. tildelingen af lønforbedringer, som kan tilskrives køn. Desuden er det udtryk for samt et mere generelt ønske om at løfte drøftelser af kønsperspektiver i arbejdet op på SU-niveau.

Ad. Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om ministeriets, institutionens eller virksomhedens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg..? Kirkeministeriet inddrager kønsaspektet ved interne undersøgelser mv, herunder medarbejdertilfredsheds- og trivselsundersøgelser, APV og sygefraværstatistikker, hvor det er fast procedure, at inddrage kønsaspektet. Departementet inddrager således løbende kønsaspektet i forbindelse med undersøgelser af arbejdsforhold og tilfredshedsmålinger, hvor medarbejderen blandt andet kan gøre ledelsen opmærksom på, hvis de bliver udsat for forskelsbehandling, chikane mv. Formålet med den systematiske inddragelse af kønsperspektivet er at kortlægge og bevidstgøre om mønstre, præferencer eller kønsmæssigt skæve strukturer. Departementets sygefraværstatistik genereres halvårligt og opgøres blandt andet på køn. Statistikken forelægges ledelsen og drøftes på SU-møde.

Ad. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer.....? Kønsaspektet er indtænkt i analyser, evalueringer mv., herunder blandt andet undersøgelse vedr. mobning blandt præster i folkekirken 2017, Analyse af arbejdspladskulturen i folkekirken 2018 og APV for præster 2018.

Ad.

Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3...og efter ligebehandlingslovens § 13.....?

Der er rigtignok svaret nej til begge spørgsmål.

Dog skal det for en god ordens skyld bemærkes,

at Kirkeministeriets bekendtgørelse af 10. juli 1978 om fravigelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. for så vidt angår præstestillinger, indeholder en dispensation fra ligebehandlingsloven, som er generel for ansættelse i præstestillinger og dertil svarende stillinger for alle

trossamfund.

Bekendtgørelsen har hjemmel i Grundlovens § 67, som giver borgerne ret til at forene sig i samfund for at dyrke Gud på den måde, der stemmer med deres overbevisning.

Særlige forhold gældende for Kirkeministeriet

Kirkeministeriet har relativt få ansatte til sammenligning med de fleste andre departementer og styrelser. Det betyder for det første, at der ved opgørelser i mindre grupper kan være udfordringer mht. anonymitet og for det andet, at der er grænser for, hvilke initiativer det giver mening at iværksætte på personaleområdet. F.eks. vil nyhedsbreve omhandlende fordelingen af barselsorlov blandt mænd og kvinder og offentliggørelse af opgørelser over kønnenes oplevelser af sammenhængen mellem arbejde og fritid ikke synes egnet. Ligeledes kan det være vanskeligere at opnå en ligelig fordeling af mænd og kvinder på områder med relativt få ansatte. En ligelig fordeling i ledelsesgruppen kan være efterstræbelsesværdig men udfordres af, at der er et meget begrænset antal chefstillinger på Kirkeministeriets område.

De relativt få ansatte betyder også, at en inddragelse af kønsaspektet i forbindelse med f.eks. bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud ender i inddragelse af kønsaspektet i en sådan opgørelse, ikke altid giver mening, da det forudsætter en systematisering, som vanskeliggøres i så lille en skala.

I det hele taget synes en del af ligestillingsvurderingens eksempler på indsatser og forslag til arbejdet med ligestilling mere egnet til større arbejdspladser, hvor der er en vis volumen til at generere og formidle kønsopdelte statistikker.

Samtidig skiller Kirkeministeriets genstand - folkekirken - sig ud fra andre ministerområders genstandsfelt. Kirkeministeriet varetager først og fremmest understøttelsen af folkekirken ved at sikre rammer og vilkår, der fremmer folkekirkens liv og vækst. Indgangen til udbredelsen af ligestillingsperspektivet i folkekirken er, at ministeriet kan informere, rådgive og vejlede folkekirkens parter, herunder biskopper, provster, menighedsråd og de faglige organisationer i arbejdet med ligestilling, men der er ikke noget over- eller underordningsforhold mellem ministeriet og de folkekirkelige arbejdspladser. Det betyder, at ministeriets direkte muligheder for at iværksætte ligestillingsinitiativer er begrænsede.

Nye initiativer under overvejelse

Hvert halve år afholdes møder mellem Kirkeministeriet med alle de væsentligste faglige organisationer på folkekirkens område.

På disse møder har også tidligere været forelagt resultater af ligestillingsredegørelserne. I forbindelse med, at man for nyligt har omlagt strukturen på disse møder, således at møderne tilrettelægges mere temabaseret, har der åbnet sig en mulighed for at tage ligestilling op som en temadrøftelse på FSU. Dermed kan informationer ift. ligestilling udvides til ikke alene at omfatte resultatet af ligestillingsredegørelsen men også at omfatte forelæggelse og drøftelse af oversigter med kønsdata vedr. kønsfordeling og lønniveau inden for de forskellige faggrupper. Dette bl.a. mhp. vurdering af om, der er faggrupper, hvor der er behov for særlige indsatser samt drøftelse af evt. konkrete initiativer.

Ligeledes gives der hermed anledning til invitation af oplægsholdere vedr. ligestilling til at afholde inspirationsoplæg til, hvordan man kan arbejde mere aktivt med ligestilling i folkekirken med det formål; at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd og give kvinder og mænd lige vilkår på arbejdspladsen og sikring af, at der ikke sker forskelsbehandling. Dette gælder såvel direkte som indirekte forskelsbehandling. Baggrunden for og formålet med initiativet er at få udbredt ligestillingsperspektivet i folkekirken gennem tættere dialog herom med organisationerne på området. Dette vurderes at kunne give bedre forudsætninger for at iværksætte initiativer med et ligestillingsmæssigt perspektiv for øje.

Spørgeskemaet er færdigudfyldt



Spørgeskemaet godkendes og låses

