

Mark Brief + Teams 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 Søfartsstyrelsen

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		●

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- I jobannoncer opfordres alle til at søge ledige stillinger og det tilstræbes, at begge køn bliver kaldt til samtale. Søfartsstyrelsen orienterer Erhvervsministeriets Departement ved udnævnelse af chefer om, hvor mange m/k der har været indkaldt til samtale og hvor mange der er gået videre til 2. samtale. Koncernen har underskrevet "Charter for kvinder i ledelse" hvor målsætningen er en mere lige repræsentation mellem kønnene.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		●

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Målsætningen er at opnå en kønsmæssig balance i alle personalemæssige forhold og både på medarbejderniveau og i forhold til chefniveau. I jobannoncer opfordres alle til at søge ledige stillinger og det tilstræbes, at begge køn bliver kaldt til samtale. Der informeres både til mænd, kommende mor og partner om mulighed for orlov når man får et barn.

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	<input checked="" type="radio"/>
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	

	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	Fleksibilitet for medarbejdere og ledere i Søfartsstyrelsen.
Formål og baggrund for initiativet	Søfartsstyrelsen har fokus på medarbejdernes work/life-balance.
Beskrivelse af initiativet	Søfartsstyrelsen giver sine medarbejdere stor fleksibilitet, således at alle; mænd og kvinder, i alle livsfaser kan få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen. Dette udmøntes ved fleksibel planlægning af arbejdsugen og mulighed for at arbejde hjemme, samt stor brug af tekniske løsninger, som møder via StarLeaf mv.
Kontaktperson ift. initiativet	HR Partner Kristine Castenschiold.

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	40,164% (4,9)	32,407%
Mænd	59,836% (7,3)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	29,474% (11,2)	51,64%
Mænd	70,526% (26,8)	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	35,583% (92,8)	48,149%
Mænd	64,417% (168)	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?	●		

	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	Kvinder i søfartsbranchen.
Formål og baggrund for initiativet	Deltagelse i arbejdet med udfordringer med rekruttering og fastholdelse af kvinder i søfartsbranchen - nationalt og internationalt.
Beskrivelse af initiativet	Søfartsstyrelsen har af flere omgange deltaget i researchinterviews om udfordringer i forbindelse med rekruttering og fastholdelse af kvinder i søfartsbranchen. Formålet har været at bidrage til drøftelse af emnet på internationalt niveau på Women in Shipping Summit, som afholdes årligt i London for medlemmer af branchen. Søfartsstyrelsen ser desuden positivt på Danske Rederiers kampagne for at tiltrække og fastholde kvinder i søfart.
Kontaktperson ift. initiativet	Maritim Regulering og Jura, Kontorchef Kristina Ravn.

AFSLUTNING

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

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●