

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 Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

# 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:

- Beskæftigelsesministeriet (BM) tilstræber en jævn kønsfordeling på alle niveauer.

	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:

- Beskæftigelsesministeriet ser mangfoldighed som et aktiv og ønsker at være en attraktiv arbejdsplads for mænd og kvinder.

## Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		●

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	
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		●

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

<b>Navn på initiativet</b>	Kønsneutral løndannelse
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Beskæftigelsesministeriet har som mål at være en attraktiv arbejdsplads for både mænd og kvinder.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	BM sigter efter at holde et konkurrencedygtigt lønniveau for at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere. Det fremgår af lønpolitikken, at løndannelsen skal være kønsneutral, individuel, saglig og velbegrunder. Overvejelser om køn indgår ikke i forbindelse med tildeling af tillæg. Eventuelle utilsigtede forskelle i lønudviklingen mellem køn bliver overvåget. HR udarbejder kønsopdelte lønstatikker, som årligt forelægges de lokale samarbejdsudvalg. Statistikkerne evalueres og anvendes som et aktivt ledelsesværktøj for at sikre kønsneutral løndannelse i ministeriet.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Lene Damgaard Nielsen, Chefkonsulent, Økonomi og Koncern

## 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
<b>Kvinder</b>	100% (1)	34,309%
<b>Mænd</b>	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	27,778% (5)	32,407%
<b>Mænd</b>	72,222% (13)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	58,737% (71,6)	51,64%
<b>Mænd</b>	41,263% (50,3)	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
<b>Kvinder</b>	62,852% (272,4)	48,149%
<b>Mænd</b>	37,148% (161)	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

<b>Navn på initiativet</b>	Beskæftigelsesministeriets COVID-19 beredskab, Regional overvågning af situationen på arbejdsmarkedet.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	I forbindelse med Beskæftigelsesministeriets løbende overvågning af situationen på arbejdsmarkedet er der blevet udarbejdet en ny rapport, der viser, hvordan nytilmeldte fordeler sig på forskellige baggrundskarakteristika.  Opgørelser for arbejdsmarkedets udvikling i lyset af corona-situationen blev udviklet i marts 2020, i forbindelse med nationale tiltag ift. nedlukningen af arbejdspladser mm.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Ift. den regionale overvågning af situationen på arbejdsmarkedet, opgøres antal nytilmeldte i hele landet fordelt på køn.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Kristian Krüger Henriksen, Kontoret for Viden og Analyse



# AFSLUTNING

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

- Et af hovedmålene med styrelsens arbejde er at forbedre og udvikle beskæftigelsesindsatsen, således at strukturalledigheden fastholdes på et lavt niveau, at arbejdsudbuddet øges og mennesker flyttes fra offentlig forsørgelse til job. Forudsætningen herfor er viden om, hvilken beskæftigelsespolitik og -indsats der får overførselsmodtagere i arbejde. Målingerne i Jobindsats kan fordeles på en række forskellige variable, herunder antal mænd og kvinder. Dette gør sig også gældende for jobeffekter.dk.

STAR udarbejder ligestillingsvurdering af lovforslag, hvilket er en vigtig og løbende del af styrelsens ligestillingsarbejde. Det drejer sig om at finde frem til målgrupperne for den nye lovgivning og vurdere, om de nye regler vil komme til at berøre mænd og kvinder forskelligt – måske fordi kønnene af den ene eller anden årsag i forvejen har forskellige vilkår eller adfærd på det område.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●