

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 Vejdirektoratet

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområdet

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

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

## 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"/>	<input 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"/>	<input type="radio"/>

	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>	Vejdirektoratet (VD) har ikke foretaget konkrete initiativer for at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt, da vi ikke har en brændende platform.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	<p>Både på leder- og medarbejdersiden har VD ikke udfordringer ift. en ligelig kønsfordeling. VD har generelt en balanceret fordeling af mænd og kvinder.</p> <p>Vi medtænker kønsaspektet i de fleste processer i HR, og har fx i vores beskrivelse af ansættelsesudvalg fokus på ligestilling både til sammensætning af udvalget og i udvælgelsen af kandidater.</p> <p>Herudover følger vi med i udviklingen dvs. vi anvender data til at belyse kønssammensætningen generelt, sygefravær, personaleomsætning og andre nøgletal samt ifm. løntillægsforhandlingerne, der er en årlig proces.</p> <p>I perioden 1. september 2017 til den 31. maj 2020 har vores data ikke foranlediget iværksættelse af konkrete ligestillingsinitiativer ift. personalestaben, både ledere og medarbejdere.</p>
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	xx
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	xx

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

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	49,045% (7,7)	32,407%
<b>Mænd</b>	50,955% (8)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	44,789% (56,3)	51,64%
<b>Mænd</b>	55,211% (69,4)	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>	47,16% (329,6)	48,149%
<b>Mænd</b>	52,84% (369,3)	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>	Vi vil gerne beskrive to eksempler:  1. Debatindlæg i Altinget.  2. Udgivelse af elcykelrapport.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	1. Formålet er at informere offentligheden omkring ulykker i trafikken herunder, at flere mænd dør i trafikken end kvinder.  2. Formålet er at skabe viden omkring brugen af elcykler herunder, at flest brugere af elcykel er kvinder og ældre.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	1. Debatindlægget i Altinget skal informere og skabe en drøftelse i offentligheden omkring trafikulykker, og hvorfor mænd i højere grad indgår i ulykkesstatistikken end kvinder.  2. Med elcykelrapporten vil Vejdirektoratet informere offentligheden omkring brugen af elcykler, og herved skabe et vidensgrundlag, som andre kan handle på. Ønsker kommuner fx at udbrede brugen af elcykler skal de være opmærksomme på, at flest brugere er kvinder og ældre. Vil man have flere mænd til at købe elcykler, skal kampagner være målrettet mænd.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Marianne Foldberg Steffensen



# AFSLUTNING

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

- Vejdirektoratets initiativer indenfor ligestilling ift. kerneydelsen drejer sig hovedsageligt om at informere omkring kønsforskellene i trafikken og derigennem skabe et vidensgrundlag for andre aktører. Vores initiativer handler derfor om at klæde andre på til at kunne adressere ligestillingsproblematikken i trafikken.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●