

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 VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

# 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:

- VIVE ønsker så vidt muligt balance i kønsfordelingen i ledelsesstillinger.

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

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	<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	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	•

	Nej	Ja
<p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p>	•	
<p>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.?</p>		•

## Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Kønsmæssig balance i VIVE
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	1) VIVE vil undgå, at der sker talenttab ved rekruttering til alle stillingskategorier ved at anvende en rekrutteringsproces, som i forbindelse med udvælgelsen kan være kønsbiased 2) Opgaveløsning og arbejdsmiljø fungerer bedre i en organisation med en divers sammensætning i ledelse og medarbejdergruppen som helhed.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	I VIVE er der som udgangspunkt en balanceret kønsfordeling i hhv. fagkyndige bedømmelsesudvalg i fm. forskerstillinger og i ansættelsesudvalg. Ligeledes er der så vidt muligt både kvinder og mænd, der shortlistes til fagkyndig bedømmelse og/eller til jobsamtaler - også lederrekruttering. I forbindelse med lederrekruttering benytter VIVE desuden konsulent samt test og spørgsmål, som er forberedt på forhånd og uafhængig af ansøgerens køn.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	HR-chefkonsulent Margit Laurberg mla@vive.dk

## 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>	40,984% (5)	32,407%
<b>Mænd</b>	59,016% (7,2)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	58,779% (15,4)	51,64%
<b>Mænd</b>	41,221% (10,8)	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
<b>Kvinder</b>	64,108% (126,1)	48,149%
<b>Mænd</b>	35,892% (70,6)	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>	<p>1) Undersøgelse af etniske minoritetskvinder og skilsmisse - med fokus på muslimske praksisser.</p> <p>2) Er kvindefag stadig lavtlønsfag? En analyse af sammenhængen mellem løn og andelen af kvinder i forskellige arbejdsfunktioner</p>
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	<p>1) Igangsat og finansieret af Udlændinge- og Integrationsministeriet.</p> <p>2) En undersøgelse rekvireret og finansieret af BUPL, FOA, Socialpædagogerne og Sundhedskartellet.</p>
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Kunderekvirerede undersøgelser
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	<p>1) Seniorforsker Anika Liversage</p> <p>2) Seniorforsker Mona Larsen</p>

# AFSLUTNING

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

- VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd er en forsknings- og analyseinstitution, hvor kerneydelsen er forskning, forskningsbaserede analyser og udredninger, effektmålinger m.v. Der er altså ikke tale om typiske borgerrettede ydelser som direkte lovforberedende arbejde eller forvaltning af ydelser få fag- eller serviceområder.

VIVEs økonomiske fundament fungerer delvist på markedsvilkår, da ca. 2/3 af VIVEs økonomiske omsætning finansieres ved indtægtsdækket virksomhed og forskningsbevillinger.

VIVE løser opgaver på kontrakt for ministerier, styrelser, kommuner, regioner, organisationer m.v. Og på baggrund af ovenstående forhold er VIVE bundet af de opgaver, der skal løses for kunder - og afgørelsen af, om der i undersøgelser, analyser m.v. skal inddrages kønsperspektiver er ikke VIVEs afgørelsen. VIVE udfører imidlertid gerne forskning og analyser, som afdækker kønsspecifikke problemstillinger.

VIVEs forskning og analyser har forhåbentlig givet indirekte resultater i relation til øget ligestilling. Indflydelsen er imidlertid ikke direkte målbar, da det er den dokumenterede viden, der skal påvirke lovgivning, forvaltning evt. adfærd i borgernære relationer, som skal påvirke ligestillingen.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●