

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 Beskæftigelsesministeriets departement

# 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:

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

	Nej	Ja
--	-----	----

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



Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- BM 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>	BM 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 velbegrundet. 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>	38,776% (1,9)	34,309%
<b>Mænd</b>	61,224% (3)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	77,528% (6,9)	32,407%
<b>Mænd</b>	22,472% (2)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	67,331% (43,9)	51,64%
<b>Mænd</b>	32,669% (21,3)	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>	68,458% (127,4)	48,149%
<b>Mænd</b>	31,542% (58,7)	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:

- BM har ansvaret for lovgivning om kønligestilling på arbejdsmarkedet. Det omfatter regler om ligebehandling, ligeløn, barsel og barseludligning. Desuden har ministeriet – i lighed med andre offentlige myndigheder – pligt til at indarbejde ligestilling i planlægning og forvaltning af sit ressortområde. BM's ligestillingspolitiske fokusområder er at sikre lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet, herunder, at der ikke sker forskelsbehandling fra arbejdsmarkedet på grund af køn både i forhold til ansættelse og afskedigelse og i forhold til løn. Af sammen grund monitorerer BM blandt andet udviklingen i lønforskelle mellem kvinder og mænd ligesom ministeriet har fokus på udviklingen i det kønsopdelte arbejdsmarked. BM arbejder løbende med initiativer, der skal medvirke til at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd på arbejdsmarkedet – et arbejde, der ofte foregår i tæt samarbejde med – og som er afhængig af – andre aktører, særligt arbejdsmarkedets parter. I departementet har der ikke været kampagner eller været lavet egentlige oplysningsmaterialer de seneste år. BM tænker altid over den konkrete målgruppe ved information og kommunikation. På departementets hjemmeside orienteres generelt og helt overordnet om ministerområdet, mens de enkelte styrelser står for den mere målrettede information om ansvarsområder og aktiviteter. Overvejelser om køn er en integreret del af ligestillingsvurderingen af lovforslag, og lovforslag er et udtryk for ministeriets faglige initiativer.

	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>	BM's undersøgelse af forskelsbehandling på arbejdsmarkedet 2014-2016. Undersøgelsen blev offentliggjort i 2018.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Undersøgelsens formål er at skabe et samlet overblik over retsstillingen i denne type sager og omfanget af forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på baggrund af de fremsøgte afgørelser, der har været i perioden, og om der kan siges at være sket en udvikling i antallet eller typen af afsluttede sager i den periode, der er blevet undersøgt. Det bemærkes, at der ikke er tale om en udtømmende oversigt over alle sager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet i den omfattede periode. Undersøgelsen blev iværksat som opfølgning på et samråd i Folketingets Ligestillingsudvalg den 1. september 2016 af den daværende beskæftigelsesminister.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Undersøgelsen er en gennemgang af sager om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på baggrund af forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Sara Margarite Otmishi, Center for Arbejdsliv

## Handlinger for ligestilling i kerneydelser

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

# AFSLUTNING

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

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	<input checked="" type="checkbox"/>
Spørgeskemaet godkendes og låses	<input checked="" type="checkbox"/>