

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 Arbejdstilsynet

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 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:

- 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	
Målrettet 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

Navn på initiativet	Kønsneutral løndannelse.
Formål og baggrund for initiativet	BM har som mål at være en attraktiv arbejdsplads for både mænd og kvinder.
Beskrivelse af initiativet	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 lønstatistikker, som årligt forelægges de lokale samarbejdsudvalg. statistikkerne evalueres og anvendes som et aktivt ledelsesværktøj for at sikre kønsneutral løndannelse i ministeriet.
Kontaktperson ift. initiativet	Chefkonsulent Lene Damgaard Nielsen, 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
Kvinder	0% (0)	34,309%
Mænd	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	64,821% (19,9)	32,407%
Mænd	35,179% (10,8)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	52% (40,3)	51,64%
Mænd	48% (37,2)	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	58,309% (343,5)	48,149%
Mænd	41,691% (245,6)	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

Navn på initiativet	Lovgivning på arbejdsmiljøområdet skal indeholde en ligestillingsvurdering, jf. Justitsministeriets lov kvalitetsvejledning. Dette omfatter eksempelvis også ændringer i arbejdsmiljøloven.
Formål og baggrund for initiativet	På Arbejdstilsynets område er der regler med forskel for mænd og kvinder. Som eksempel kan nævnes regler til beskyttelse af særlige risikogrupper som gravide og ammende mod påvirkninger, der kan indebære fare, særlige risici eller behov for hvile under passende forhold.
Beskrivelse af initiativet	Initiativet sikrer, at der altid foretages en ligestillingsvurdering ved lovændringer, herunder eksempelvis på arbejdsmiljøområdet.
Kontaktperson ift. initiativet	Kontorchef Sofie Bisbjerg

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	●