

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 Børne- og Undervisningsministeriets departement

# 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"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
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?		<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 rollemønstre 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>	Ligestilling i rekrutteringer. Forbud mod forskelsbehandling.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Offentlige myndigheder skal i følge ligestillingsloven arbejde for ligestilling inden for deres område.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	I ministeriets vejledning til udarbejdelse af stillingsopslag fremgår det, at vi som arbejdsgivere også ved rekruttering vil behandle mænd og kvinder lige. Det gælder både i sammensætning af ansættelsesudvalg, hvor begge køn så vidt muligt skal være repræsenteret, og i udvælgelse af ansøgere, hvor det også skal tilstræbes, at der indkaldes både kvinder og mænd til samtale. I skabelonen til udarbejdelse af stillingsopslag fremgår nederst, at vi som arbejdsplads ønsker at medarbejdernes sammensætning afspejler samfundets, og at vi ser frem til ansøgningen uanset personlig baggrund; Vi ser kun på kvalifikationer og kompetencer.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Allan Warrer

## 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>	39,583% (1,9)	34,309%
<b>Mænd</b>	60,417% (2,9)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	82,906% (9,7)	32,407%
<b>Mænd</b>	17,094% (2)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	71,491% (48,9)	51,64%
<b>Mænd</b>	28,509% (19,5)	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>	62,901% (119,7)	48,149%
<b>Mænd</b>	37,099% (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?		●	

### Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Børne- Undervisningsministeriet har en generel målsætning om at fremme ligestilling i dagtilbud, grundskoler og ungdoms- samt voksenuddannelser. Dette indebærer bl.a., at ministeriet løbende er opmærksomme på, når der er store kønsmæssige forskelle i børnenes, elevernes og de studerendes progression og trivsel. Ministeriet arbejder således for, at alle børn og unge – uanset køn – skal have mulighed for at udfolde deres fulde potentiale, opnå kundskaber og færdigheder og have høj trivsel. Samtidig arbejder ministeriet også for, at de forskellige institutioner og skoler under ministeriets ressort skal være præget af ligeværd og demokratiske værdier og normer, som fx ligestilling mellem kønnene.

	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>	Fagligt gab mellem drenge og piger i skolen
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Baggrunden for analysen er, at piger får et højere karaktergennemsnit end drenge i alle bundne prøver, bortset fra skriftlig matematik i folkeskolen. Projektet skal bidrage med mere viden om, hvornår det faglige gab opstår, og hvordan det udvikler sig i forskellige elevgrupper, og bidrage som grundlag for mulige indsatser
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Børne- og Undervisningsministeriet gennemfører i 2020 en analyse af det faglige gab mellem drenge og piger i folkeskolen samt overgangen til ungdomsuddannelser og det faglige gab på de gymnasiale ungdomsuddannelser.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Julie Ellehøj, Julie.Ellehoj@uvm.dk



## 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.

- Eksempel på kommunikationsindsats:
  - oNavn på initiativet: Eux-kampagne 2 (eux kombinerer en erhvervsuddannelse med en erhvervsfaglig studentereksamen)
  - oFormål og baggrund for initiativet: Eux-kampagne 2 (nov. 2018-marts 2020) er en opfølgning på eux-kampagne 1, og har til formål at udbrede kendskabet til eux blandt unge og deres forældre.
  - oBeskrivelse af initiativet:

Eux-kampagnen har ikke haft et ensporet fokus på køn, men kønsaspektet har alligevel været et fokuspunkt igennem kampagneperioden. Der har løbende været overvejelser om, hvordan kampagnen kunne benytte positive rollemodeller, der udfordrer stereotypen om klassiske kvinde- og mandefag. Dette er kommet til udtryk i et samarbejde med projektet Boss Ladies, der arbejder på at stimulere piger og kvinders interesse for at søge ind i bygge-, anlægs- og installationsbrancherne. Eux-kampagnen har understøttet Boss Ladies' mission ved at understrege både- og-tilgangen i eux, hvor piger og kvinder kan få det hele – både en teknisk erhvervsuddannelse og en studentereksamen. Kampagnen har også fremhævet mænd, der har valgt et typisk kvinde-fag som social- og sundhedsassistent.

Derudover kan det fremhæves, at Børne- og Undervisningsministeriet har en flekstidsaftale og en arbejdslivspolitik, som giver mulighed for fleksible arbejdsforhold, hjemmearbejde og deltid. Det fremgår af arbejdslivspolitikken, at "Vi ved, at trivsel ofte går hånd i hånd med gensidig fleksibilitet, og derfor prioriterer vi fleksible arbejdsforhold."

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●