

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 Danmarks Statistik

# 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?		●

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 rollemønstre 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>	Begge køn er repræsenteret i alle ansættelsesudvalg
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Understøttelse af et kønsmæssigt unbiased perspektiv i vurdering og udvælgelse af kandidater til ledige stillinger.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Ansættelsesudvalg ved interne og eksterne ansættelser skal sammensættes således, at begge køn er repræsenteret i udvalget.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Maria Gylling (mgy@dst.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>	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>	25% (7)	32,407%
<b>Mænd</b>	75% (21)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	40,578% (59)	51,64%
<b>Mænd</b>	59,422% (86,4)	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>	50,225% (278,5)	48,149%
<b>Mænd</b>	49,775% (276)	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>	Ligestillingsindikatorer på <a href="http://www.dst.dk">www.dst.dk</a> <a href="https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/levevilkkaar/ligestilling/ligestillingswebsite">https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/levevilkkaar/ligestilling/ligestillingswebsite</a>
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	At oplyse hvordan det står til med ligestillingen mellem mænd og kvinder i Danmark. Formålet med indikatorerne er, at gøre det nemmere at bruge data til at undersøge og følge udviklingen i, hvordan det står til med ligestillingen i Danmark.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Med ligestillingsindikatorerne har Danmarks Statistik beregnet indikatorer, der viser forholdet mellem mænd og kvinder på områder som arbejde, uddannelse, indkomst, helbred, mv. Indikatorerne er dannet ud fra data, der allerede eksisterer i Danmarks Statistiks statistikregistre, og som bliver opdateret løbende.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Marius Poulsen ( <a href="mailto:mep@dst.dk">mep@dst.dk</a> )



# AFSLUTNING

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

- I Danmarks Statistik har vi en ligestillingsgruppe der refererer til SU.

Gruppen har udarbejdet en handlingsplan, gældende for 2020-2021, der indeholder følgende initiativer:

- 1 – Begge køn er repræsenteret i alle ansættelsesudvalg
- 2 – Mindst en person af hvert køn til samtale
- 3 – Synlighed på Intranettet under barselsorlov
- 4 – Barselssamtaler før og efter barsel
- 5 – Tydelige begrundelser for tillæg og udnævnelser
- 6 – Stillingsopslag uden kønsbias
- 7 – Workshop med fokus på ubevidste bias
- 8 – Handlingsplan for Talentudvikling
- 9 – Udarbejdelse af ligestillingsrapport

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●