

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 Dansk Dekommissionering

# 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 type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

### Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Der skal være kvinder og mænd i alle faggrupper og arbejdsfunktioner, og helst mindst 20 % af det underrepræsenterede køn.

## Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?	<input type="radio"/>	<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	●
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>	Tydeliggørelse og accept af mænds barsel
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Vi har primært mænd ansat, selv om vi gøre en indsats for at øge andelen af kvinder, så har vi primært stillinger, hvor der er meget få kvinder i de brancher. Vi har samtidig også en relativ høj gennemsnitsalder, hvilket vil sige, at barsel ikke er noget, man normalt gør som mand. Vi er begyndt at have yngre mænd, der også får børn og vil gerne tydeliggøre, at vi ser positivt på, at de tager barsel.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Vi har lavet interne nyheder og interviews med nogle af de mænd, der har taget lang barsel for at signalere, at der er støtte til dette.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	HR-konsulent Kathrine Kure Jacobsen. Tlf. 2272 6393

## 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>	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	0% (0)	32,407%
<b>Mænd</b>	100% (1)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	47,17% (5)	51,64%
<b>Mænd</b>	52,83% (5,6)	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>	25,769% (20,1)	48,149%
<b>Mænd</b>	74,231% (57,9)	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>	Vores kerneydelse er modtagelse af radioaktivt affald. Vi reklamerer ikke for det, men informerer. Når vi laver kommunikationsmateriale, tager vi højde for målgruppen, herunder køn. Der er ikke nogen direkte initiativer
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Vores kerneydelse er modtagelse af radioaktivt affald. Vi reklamerer ikke for det, men informerer. Når vi laver kommunikationsmateriale, tager vi højde for målgruppen, herunder køn. Der er ikke nogen direkte initiativer
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Vores kerneydelse er modtagelse af radioaktivt affald. Vi reklamerer ikke for det, men informerer. Når vi laver kommunikationsmateriale, tager vi højde for målgruppen, herunder køn. Der er ikke nogen direkte initiativer
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Vores kerneydelse er modtagelse af radioaktivt affald. Vi reklamerer ikke for det, men informerer. Når vi laver kommunikationsmateriale, tager vi højde for målgruppen, herunder køn. Der er ikke nogen direkte initiativer



# AFSLUTNING

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

- Vores udfordring går på at rekruttere begge køn. Vi ansætter primært håndværkere og ingeniører, hvor der ikke er mange kvindelige ansøgere. Vi gør en stor indsats for at lave materialet, så vi henvender os til kvinder. Vi vil fortsætte vores fokus, så vi forhåbentlig kan rykke ved fordelingen.

Vi har en stabil ledelse, hvor der ikke har været udskiftninger i 9-10 år. Vi har ikke ansat ledere i denne tidsperiode og kan derfor ikke gøre noget for at fremme andelen af kvinder i ledelsen. Hvis vi skal ansætte en ny leder, vil vi naturligvis have stort fokus på at øge andelen af kvinder. Dette er begrundelsen for hvorfor, at tallene ikke giver anledning til en indsats her og nu.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●