

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 Meteorologisk Institut (DMI)

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:

- DMI ønsker at fremme en ligelig fordeling af kvinder og mænd på alle ledelsesniveauer. En fordeling på 40% af det ene køn og 60 % af det andet køn anses som lige.

Pt. har DMI en fordeling på 32%/68% kvinder/mænd.

Ved at fremme fokus på ligestillingsområdet er der bevidsthed omkring mere ligelig kønsfordeling på lederområdet. Det bemærkes dog, at kvalifikationer er det primære ved ledelsesrekrutteringer.

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Ligelig fordeling af køn på DMI's horisontale og vertikale niveauer. Kvinder og mænd skal have lige adgang til ledelsesposter, kompetenceudviklingskurser, barselsorlov mv. DMI tilstræber, at der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd der deltager i førleder- og projektlederkurser.

I alle stillingsopslag er et afsnit om, at DMI ønsker at fremme ligestilling og opfordrer alle kvalificerede til at søge uanset køn, alder og etnisk baggrund.

I forbindelse med rekruttering er DMI opmærksom på at ansættelsesudvalget består af både mænd og kvinder ligesom det tilstræbes, at indkalde kandidater af begge køn, hvilket dog ikke altid er muligt, da fokus er på kvalifikationer til jobbet.

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	
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	<input checked="" 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 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 rollemodeller 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

Navn på initiativet	Employer Branding
Formål og baggrund for initiativet	Markedsføring af DMI som attraktiv arbejdsplads samt kendskab til DMI's forskellige jobfunktioner.
Beskrivelse af initiativet	<p>DMI har på hjemmesiden studentum.dk udarbejdet en beskrivelse af DMI som arbejdsplads samt interviewet 8 medarbejdere om deres jobfunktion.</p> <p>I udvælgelsen af medarbejderne blev der lagt vægt på en nogenlunde ligelig fordeling mellem kvinder og mænd (3/5). Ligeledes blev der i forhold til jobfunktionen forsøgt at udvælge det underrepræsenterede køn.</p> <p>Eksempelvis blev der interviewet en kvindelig controller og systemudvikler samt en mandlig direktionssekretær.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	HR

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	100% (1)	34,309%
Mænd	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	33,333% (2)	32,407%
Mænd	66,667% (4)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	28,116% (9,7)	51,64%
Mænd	71,884% (24,8)	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	33,727% (82,9)	48,149%
Mænd	66,273% (162,9)	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

Navn på initiativet	Fokus på mangfoldighed og inklusion
Formål og baggrund for initiativet	Fremme ligestillingen mellem alle køn.
Beskrivelse af initiativet	Hvert år i forbindelse med afholdelsen af Copenhagen pride prøver DMI at fremme ligestillingen mellem alle køn ved at omdøbe vores logo til regnbuefarvede DMI.
Kontaktperson ift. initiativet	Kommunikation

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	●