

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 De Nationale Geologiske Undersøgelser for Danmark og Grønland (GEUS)

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

| | Nej | Ja |
|---|-----|----------------------------------|
| Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger? | | <input checked="" type="radio"/> |

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Målsætning om ligelig kønsfordeling i GEUS' ledelse. GEUS' bestyrelse har opstillet som måltal, at fordelingen af mænd og kvinder i bestyrelsen skal være 50/50 senest den 1. januar 2021. Bestyrelsen udpeges af ministeren og vælges for 4 år ad gangen, så derfor er tidshorizonten 1. januar 2021.

| | Nej | Ja |
|--|-----|----------------------------------|
| Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt? | | <input checked="" type="radio"/> |

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Målsætning om ligelig fordeling af mænd og kvinder indenfor alle faggrupper.

Målsætning om at udbrede kendskabet til KønsMainstreaming i organisationen. Målsætning om lige adgang til kompetenceudvikling og lige løn. Målsætning om at være en familievenlig arbejdsplads.

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 | <input checked="" type="radio"/> |
| 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 | |
|--|---|
| 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

| | |
|---|---|
| Navn på initiativet | Kønsopdelt statistik |
| Formål og baggrund for initiativet | Formålet er at sikre åbenhed og fremme ligestillingen. |
| Beskrivelse af initiativet | GEUS udarbejder hvert år et personaleregnskab med kønsopdelt statistik på løn. Desuden udarbejdes en kønsopdelt statistik over tillæg ved de årlige lønforhandlinger. For AC-gruppen udarbejdes statistik undervejs i forhandlingsforløbet, så der sikres en ligelig fordeling af tillæg og engangsvederlag. GEUS udarbejder kønsopdelt statistik over sygefravær fordelt på køn og faggrupper. |
| Kontaktperson ift. initiativet | Martin Broe |

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 | 31,008% (4) | 32,407% |
| Mænd | 68,992% (8,9) | 67,593% |

| Køn | Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36) | Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper |
|----------------|--|---|
| Kvinder | 21,583% (6) | 51,64% |
| Mænd | 78,417% (21,8) | 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 | 41,784% (119) | 48,149% |
| Mænd | 58,216% (165,8) | 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 | Inddragelse af kønsaspektet, når der udarbejdes kommunikationsmateriale. |
| Formål og baggrund for initiativet | Vi indtænker bl.a. kønsaspektet mv. i forbindelse med udarbejdelsen af kommunikationsmateriale for at målrette indholdet og derigennem fremme ligestillingen. |
| Beskrivelse af initiativet | Det gælder bl.a. materiale i forbindelse med GEUS' hjemmeside, stillingsopslag og formidling til universitetsstuderende, folkeskole- og gymnasieelever mv.. |
| Kontaktperson ift. initiativet | Mette Buck Jensen |

AFSLUTNING

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

- GEUS' arbejde med ligestilling er forankret i et ligestillingsudvalg, som jævnligt holder møder og rutinemæssigt rapporterer til samarbejdsudvalget. Ligestillingsudvalget arbejder ud fra en handlingsplan for ligestilling, som er drøftet og godkendt i samarbejdsudvalget.

Som grundlag for arbejdet med ligestilling udarbejder GEUS hvert år et personaleregnskab med kønsopdelt statistik på løn, sygefravær, og fordeling af mænd og kvinder på faggrupper. Desuden udarbejdes kønsopdelt statistik over tillæg ved de årlige lønforhandlinger.

Kønsaspektet inddrages rutinemæssigt i forbindelse med rekruttering af personale, herunder rekruttering til lederstillinger.

GEUS' certificering som HR Excellence in Research indebærer, at GEUS skal fremme ligestilling i organisationen, herunder sørge for en repræsentativ kønsfordeling på alle personaleniveauer.

Personaleafdelingen sikrer, at mænd og kvinder har lige adgang til centralt styrede kurser i fx lyst til ledelse.

I forbindelse med udarbejdelsen af forskningsansøgninger inddrages kønsaspektet også, herunder overvejelser om kønsfordeling af de ledende roller i projektet.

Desuden er kønsaspektet en integreret del af APV og MTU. Ligestillingsudvalget formidler information om ligestilling til alle medarbejdere på udvalgets side på GEUS' intranet.

Drøftelserne i ligestillingsudvalg og samarbejdsudvalg fremgår af referater fra møderne. GEUS er en forskningsinstitution, som forsker og rådgiver offentlige myndigheder og private indenfor natur, miljø, energi, råstoffer og klima. GEUS' opgaveportefølge indeholder således ikke borgerrettede aktiviteter. Derfor er GEUS' arbejde med ligestilling koncentreret om personaleområdet, idet der ikke er kerneydelser, hvor det er relevant at inddrage ligestillingsperspektivet.

| Ja | |
|----------------------------------|---|
| Spørgeskemaet er færdigudfyldt | ● |
| Spørgeskemaet godkendes og låses | ● |