

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 Digitaliseringsstyrelsen

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:

- Finansministeriets concern ser mangfoldighed blandt ledere og medarbejdere som en nødvendighed for en effektiv opgaveløsning. Finansministeriet har en målsætning om at understøtte mangfoldighed gennem lige muligheder for alle uanset alder, køn mv. Køn indgår implicit som element i vurderingen ved beslutning om, hvilke medarbejdere der skal på førlederkurser mv. Dette er med til at sikre, at der både er kvinder og mænd i Finansministeriets lederpipeline. Ved besættelse af chefstillinger vælges altid den kandidat, der vurderes at være den bedst kvalificerede. I tilfælde af, at der måtte være flere kandidater, der vurderes lige kvalificeret, vil hensynet til kønssammensætningen i ledergruppen indgå som en del af den samlede vurdering ved det endelige valg af kandidat.

	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:

- Finansministeriet har en målsætning om at understøtte mangfoldighed gennem lige muligheder for alle - uanset alder køn, religion, etnisk tilhørsforhold eller andre vilkår. Politikker og retningslinjer mv. bidrager til at forebygge forskelsbehandling og understøtte ligestilling, og opfylder derfor målsætningen om udbredelse af ligestilling på personaleområdet. Finansministeriet opfordrer endvidere alle interesserede ansøgere uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge ledige stillinger. Målet er at understøtte mangfoldighed, herunder en repræsentativ fordeling af mænd og kvinder, for at opnå den bedste og mest effektive opgaveløsning samt tiltrække de bedst kvalificerede ansøgere. Det er altid den ansøger, der ud fra en samlet konkret vurdering anses for bedst kvalificeret, der vælges.

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 rollemønstre 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?		●

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

Navn på initiativet	Bred repræsentation af ansatte i koncernens employer branding materiale
Formål og baggrund for initiativet	Initiativet har til formål at understøtte, at der er en bred repræsentation i Finansministeriets koncern på tværs af køn, alder, etnicitet mv.
Beskrivelse af initiativet	Finansministeriets koncern ønsker at vise, at der er en bred repræsentation i personalet på tværs af køn, alder mv. Dette er derfor bl.a. afspejlet i vores employer branding materiale, hvor det fx kommer til udtryk ved, at begge køn er repræsenteret på de billeder, der indgår i jobopslag og de employer branding-videoer, som vi deler på sociale medier mv. Herudover publicerer vi forskellige indlæg på LinkedIn, hvor vi bruger positive rollemodeller repræsenteret ved begge køn. På vores institutioners hjemmesider har vi fanen "Mød en medarbejder", hvor man kan møde medarbejdere af begge køn og i forskellige aldre.
Kontaktperson ift. initiativet	Finansministeriets Koncern HR E-mail: koncernhr@fm.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
Kvinder	100% (1)	34,309%
Mænd	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	60,811% (9)	32,407%
Mænd	39,189% (5,8)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	50,295% (59,6)	51,64%
Mænd	49,705% (58,9)	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	56,027% (157,1)	48,149%
Mænd	43,973% (123,3)	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:

- 1. Bidrag til ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (digital post til begge forældre om fælles barn)
 - 2. Kommunikationskampagne om og fokus på øget udbredelse af NemID nøgleappen
 - 3. I besvarelsen indgår to initiativer: brugerpanelet og brugerrejser (arbejdet med at udarbejde guides på borger.dk til borgere i forskellige livssituationer) red.]
- I tilmeldingen til brugerpanelet bliver man bedt om at oplyse køn. I udvælgelse af konkrete testpersoner fra brugerpanelet sikres det, at deltagerne er ligeligt fordelt på køn. Brugerpanelet anvendes bredt i DIGST til at teste nye løsninger og således til at sikre, at løsninger udvikles kønsneutralt.
- På samme måde sikres det i forbindelse med arbejdet med at udarbejde guides til livssituationer på borger.dk, at informanter til analyser og brugertests rekrutteres, så der er en ligelig fordeling på køn, således at udvikling også her sker kønsneutralt.

	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

<p>Navn på initiativet</p>	<p>1. Bidrag til ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd (digital post til begge forældre om fælles barn). Ændringen til loven fremsættes af Miljø- og Fødevarerministeriet, Ligestillingsafdelingen.</p> <p>2. Som et led i kampagnen om NemID, blev der stillet krav til leverandøren, at der skulle tages højde for forskellige målgrupper. Leverandørens løsningsbeskrivelse har samtidig skulle indeholde et oplæg til hvordan de ville arbejde med målgruppesegmentering. I samarbejde med leverandøren er sædvanlige "stereotyper, fordomme og lign." udfordret gennem kønsroller, erhverv og alder, så der er blevet skabt diversitet i den måde målgruppen møder kampagnen på.</p> <p>3. Mere sammenhængende digitale brugerrejser – specifikt for dette eksempel: skilsmisse og ophør af samliv.</p>
<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>1. Formålet med lovforslaget er at sikre, at offentlige myndigheder mv. sender meddelelser til begge indehavere af forældremyndigheden over et barn, når der sendes digital post, som indeholder meddelelse om et barns forhold. I dag er der primært moderen til barnet, der modtager digital post vedrørende fælles barn. Derudover er der forskellig praksis på tværs af sektorlovgivning i forhold til, om meddelelser sendes til begge forældre. Med lovforslaget bliver det derfor obligatorisk at sende til begge forældremyndighedsindehavere vedrørende fælles barn. Hertil etableres en række undtagelser, hvis særlige hensyn til barnets bedste gør sig gældende.</p> <p>2. Kommunikationskampagne vedr. NemID nøgleappen. Og i den, har vi forholdt os til at billederne skulle gøre op med stereotyper mv.</p> <p>3. Det er i digitaliseringspagten (marts 2019) aftalt, at der skal leveres mere sammenhængende brugerrejser i form af guides, der guider borgerne igennem 11 udvalgte livssituationer, herunder bl.a. skilsmisse og ophør af samliv.</p>

<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>1.Digitaliseringsstyrelsen har som systemejer og kontraktholder for løsningen Digital Post deltaget aktivt i dialog med Ligestillingsafdelingen mhp. at afstemme indhold af lovforslag og håndtering af interesserter.</p> <p>2.En kommunikationskampagne vedr. NemID nøgleappen.</p> <p>3.I regi af initiativet blev gennemført en analyse af borgernes oplevelser med at gå fra hinanden, når de har fælles børn. I analysen fremkom blandt andet den indsigt, at særligt mænd følte sig overset, når det handlede om rettigheder hos forældrene og deres fælles børn. Det gælder særligt for reglerne om bopæls- og samværsforældre, hvor det ofte er moren, der bliver bopælsforælder, og faren, der bliver samværsforælder og samtidig kommer til at betale børnebidrag. På baggrund af analysen er der udarbejdet en guide på borger.dk til forældrepar, der går fra hinanden. I guiden er der særligt fokus på at formidle reglerne på en kønsneutral måde. Både brugertests og surveys har vist positiv feedback på det kønsneutrale indhold om disse regler. Der er desuden udviklet kønsneutrale infografikker til den nævnte guide på borger.dk til forældrepar, der går fra hinanden. Infografikkerne illustrerer forskellen mellem samværs- og bopælsforælder og viser kønsneutrale personfigurer netop for at sikre, at der ikke blev knyttet et bestemt køn op på hverken den ene eller anden rolle, ligesom det afbillede forældrepar skulle kunne tolkes som både hetero- og homoseksuel.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>1.Jacob Rasch, teamleder, Center for systemforvaltning</p> <p>2.Anna Louise Kropp Kehler, teamleder, Center for systemforvaltning</p> <p>3.Nina Husfeldt Clasen, kontorchef, Kontor for digital service</p>

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	●