

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 Energistyrelsen

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:

- Der tilstræbes en ligelig kønsfordeling på ledelsesniveau, ligesom der tilstræbes en ligelig fordeling af mænd og kvinder i lønramme 37 til 39.

	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:

- Det sikres, at Energistyrelsens stillingsopslag bliver formuleret på en måde, så der kommunikeres til et mangfoldigt ansøgerfelt.

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	
Målrettet 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	
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	
	1. Medarbejderudviklingssamtale (MUS) 2. Lyst til international karriere 3. Ledertalentudvikling

<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>1. I Energistyrelsen er der en tæt sammenhæng mellem målrettet læring, udvikling, stærke resultater og arbejdsglæde. Det er derfor vigtigt, at både medarbejder og leder har fokus på at skabe værdi ved at lære og udvikle egne og andres potentialer. Det sikrer en sund udvikling i organisationen.</p> <p>2. Formålet er, at skabe tydelige internationale karriereveje samt tiltrække, udvikle og fastholde dygtige medarbejdere. Derudover at sikre kvalificerede udsendte som repræsenterer Danmark og samtidig understøtte Energistyrelsen som attraktiv arbejdsplads.</p> <p>3. Ledelse er en karrierevej i Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet. Det ønskes derfor at gøre en særlig indsats for, at koncernens ledertalenter kan udvikle sig til kompetente offentlige ledere og kan udvikle en stærk lederidentitet.</p> <p>For både 1., 2. og 3. gælder, at der med åben dialog om udvikling og karriere gives lige muligheder for mænd og kvinder.</p>
<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>1. MUS er et vigtigt fixpunkt for den løbende aktive dialog mellem medarbejder og leder. Ved MUS drøftes arbejdsglæde, faglig og social indsats, faglig udvikling samt fremtidige opgaver og karrierespæktiv.</p> <p>2. Som medarbejder tilknyttes man specifikke internationale landeprogrammer, hvor medarbejderens udvikling understøttes af en individuel udviklingsplan med læringsmål for forløbet og kurser efter behov.</p> <p>3. Gennem forløbet vil ledertalenterne træne generiske ledelseskompeterer samt stifte bekendtskab med de konkrete ledelsesudfordringer og politiske dagsordner, der præger ministeriets samlede ressortområde. Deltagerne vil indgå i teoretiske såvel som praktiske øvelser og drøftelser om personalemæssige, strategiske, politiske og styringsmæssige aspekter af et lederjob i ministeriet.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Henriette Orholm (heo@ens.dk)</p>

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	54,545% (12)	32,407%
Mænd	45,455% (10)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	50,279% (81,1)	51,64%
Mænd	49,721% (80,2)	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	51,597% (255,2)	48,149%
Mænd	48,403% (239,4)	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	Annoncering.
Formål og baggrund for initiativet	Energistyrelsens arbejde tager afsæt i fire værdier for at sikre den grønne omstilling: faglighed, nysgerrighed, holdånd og fremtidsansvar. Energistyrelsen lægger vægt på, at stillingsopslag bliver formuleret på en måde, så der kommunikeres til et mangfoldigt ansøgerfelt, og at de fire værdier er et gennemgående tema i alle opslag.
Beskrivelse af initiativet	I Energistyrelsens informationskampagner og kommunikation på hjemmesider m.v. tages der hensyn til køn og evt. forskelle i den måde, der skal kommunikeres med målgrupper på. Der lægges vægt på at kommunikere kønsneutralt.
Kontaktperson ift. initiativet	Henriette Orholm (heo@ens.dk)

AFSLUTNING

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

- Energistyrelsen bemærker, at det kan være vanskeligt at se koblingen mellem styrelsens kerneopgaver og ligestilling mellem køn. De lovforslag, bekendtgørelser m.v., som Energistyrelsen arbejder med, har som udgangspunkt ikke ligestillingsmæssige konsekvenser. For at sikre korrekt stillingtagen til ligestillingsmæssige konsekvenser af lovforslag, foretager styrelsen en relevanstest af lovarbejdet, for at sikre en korrekt vurdering for ligestilling.

Energistyrelsens borgerrettede aktiviteter er primært informationskampagner og hjemmesider m.m. I disse aktiviteter er styrelsens opmærksomhed henledt på målgruppe-relevans, således at kampagner og hjemmesider rettes mod såvel mænd som kvinder, og opleves som relevante. Der lægges vægt på at kommunikere kønsneutralt.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●