

Mark Brat + Team 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 Erhvervsministeriets departement

# 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:

- I jobannoncer opfordres alle til at søge ledige stillinger, og det tilstræbes, at begge køn bliver kaldt til samtale. Erhvervsministeriets departement bliver ved udnævnelse af chefer oplyst om, hvor mange M/K, der har været indkaldt til samtale, og hvor mange der er gået videre til 2. samtale. Koncernen har underskrevet "charter for flere kvinder i ledelse", hvor målsætningen er en mere lige repræsentation mellem kønnene.

	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:

- I jobannoncer opfordres alle til at søge ledige stillinger, og der er opmærksomhed på kønsfordelingen ved udvælgelsen af ansøgere til samtale. Det tilstræbes, at et underrepræsenteret køn i en given afdeling vil blive indkaldt til samtale, når kvalifikationerne er i overensstemmelse med det, der søges.

## 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	<input checked="" type="radio"/>
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	

	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

<b>Navn på initiativet</b>	Sikre ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Erhvervsministeriet arbejder løbende for at fremme ligestillingen bredt på personaleområdet. Som det også fremgår af vores generelle tal, har vi en stærk kultur for ligestilling. Kulturen er rundet af et vedvarende fokus på arbejdet med ligestilling og konkrete målsætninger fx ved rekruttering af chefer i departementet.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	En ligelig kønsfordeling bliver blandt andet sikret ved, at vores rekrutteringsmateriale både henvender sig til mænd og kvinder, at vi anvender video og fotos af medarbejdere med ligevægt mellem mænd og kvinder, at der fx på LinkedIn-opslag med nye job, tilstræbes at både en mandlig og kvindelig kommende kollega anbefaler jobbet, samt at vores politikker i ft. løn, forfremmelse og tillæg udelukkende fokuserer på individuelle præstationer.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	HR partner Pia Møller.

## 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>	16,667% (1)	34,309%
<b>Mænd</b>	83,333% (5)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	58,58% (9,9)	32,407%
<b>Mænd</b>	41,42% (7)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	52,359% (34,4)	51,64%
<b>Mænd</b>	47,641% (31,3)	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>	49,51% (91)	48,149%
<b>Mænd</b>	50,49% (92,8)	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

<b>Navn på initiativet</b>	Kvinder i ledelse
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet er at skabe fremskridt i udviklingen af andelen af det underrepræsenterede køn i store virksomheders bestyrelser og ledelse. Den tilsigtede effekt er således at få en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledelsen af store danske virksomheder.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Nuværende lovkrav i forskellige love, som ministeriet er ressortministerium for, herunder selskabsloven og årsregnskabsloven, til de største danske virksomheder om at - opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan, - udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer og - oplyse om måltallet og redegøre for politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Annette Norup Thomsen og Anne Barrett (Erhvervsstyrelsen)

## Handlinger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
--	-----	----



Har ministeriet givet dispensation efter  
ligestillingslovens § 3 i perioden 1. september 2017 til  
31. maj 2020?

•

Har ministeriet givet dispensation efter  
ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september  
2017 til 31. maj 2020?

•

# AFSLUTNING

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

- Det er besluttet, at Erhvervsministeriets departement udarbejder en ligestillingspolitik, som gør os i stand til at arbejde mere målrettet og strategisk med ligestilling.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●