

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 Fiskeristyrelsen

# 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:

- Miljø- og Fødevareministeriet forventes at tiltræde en koncernfælles ligestillingspolitik i efteråret 2020, som blandt andet lægger op til et måltal for andelen af kvinder og mænd i ledelsen. Fiskeristyrelsen vil blive omfattet af denne ligestillingspolitik.

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

### Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Miljø- og Fødevareministeriets kommende ligestillingspolitik lægger op til en række målsætninger med fokus på ligestilling mellem kønnene.

## 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 rollemodeller 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

<b>Navn på initiativet</b>	Miljø- og Fødevareministeriets ligestillingspolitik.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Ligestillingspolitikens formål er bredt at anerkende, at alle, uanset baggrund, har lige muligheder i Miljø- og Fødevareministeriet.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	I 2020 udarbejder Miljø- og Fødevareministeriet en koncernfælles ligestillingspolitik. Der gøres opmærksom på, at denne er under udarbejdelse og ventes at træde i kraft i efteråret 2020. Der lægges op til, at politikken både skal bestå af ministeriets holdning til ligestilling på arbejdspladsen samt handlingsinitiativer, der udgør rammerne for, hvordan der arbejdes med ligestilling fsva. kønsligestilling.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Kontorchef Anne Braad, Miljø- og Fødevareministeriet, Koncern-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
<b>Kvinder</b>	100% (0,9)	34,309%
<b>Mænd</b>	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	20,833% (1)	32,407%
<b>Mænd</b>	79,167% (3,8)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	49,859% (17,7)	51,64%
<b>Mænd</b>	50,141% (17,8)	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
<b>Kvinder</b>	35,308% (89,4)	48,149%
<b>Mænd</b>	64,692% (163,8)	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>	-
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	-
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	-
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	-



# AFSLUTNING

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

- Fiskeristyrelsens opgave er at understøtte et bæredygtigt fiskerierhverv og -rekreativt fiskeri.

Fiskeristyrelsen gennemfører regeringens fiskeripolitik og forestår bl.a. regel- og politikforberedelse, kontrol, myndighedsberedskab, sagsbehandling og deltagelse i internationalt samarbejde. Styrelsen er EU-akkrediteret som udbetalende organ for EU-støtteordninger.

Vi har ikke en målsætning om ligestilling af kvinder og mænd i forhold til vores kerneydelser.

Vi har i vores arbejde generelt fokus på at være i dialog med interessenterne på fiskeriområdet og på at tilrettelægge løsninger og kommunikation målrettet og på en måde, der ikke favoriserer et køn frem for et andet.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●