

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 Klima-, Energi- og Forsyningsministeriets departement

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

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

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

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	<input type="radio"/>	<input 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 type="radio"/>	<input type="radio"/>

	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	Ledertalentudvikling i Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet
Formål og baggrund for initiativet	Ledelse er en karrierevej i Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet. Der gøres derfor en særlig indsats for, at koncernens ledertalenter kan udvikle sig til kompetente offentlige ledere og kan udvikle en stærk lederidentitet. Et koncernfælles forløb for ledertalentudvikling styrker koncernfællesskabet og medvirker til at udnytte de muligheder, der ligger i at være ét samlet ministerium med mange udviklings- og karrieremuligheder.
Beskrivelse af initiativet	Ledertalentudviklingsforløbet er målrettet medarbejdere, der rummer et stort potentiale for at blive ledere. Gennem forløbet vil ledertalenterne træne generiske ledelseskompeterer samt stifte bekendtskab med de konkrete ledelsesudfordringer og politiske dagsordner, der præger Klima-, Energi- og Forsyningsministeriets samlede ressortområde. Deltagerne vil indgå i teoretiske såvel som praktiske øvelser og drøftelser om personalemæssige, strategiske, politiske og styringsmæssige aspekter af et lederjob i Klima-, Energi- og Forsyningsministeriet. Der skelnes til køn ved sammensætningen af deltagerne.
Kontaktperson ift. initiativet	Signe Skøtt Paulsen, siskp@kefm.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	50% (2)	34,309%
Mænd	50% (2)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	42,017% (5)	32,407%
Mænd	57,983% (6,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	55,307% (29,7)	51,64%
Mænd	44,693% (24)	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	56,444% (88,9)	48,149%
Mænd	43,556% (68,6)	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	Klimaborgering
Formål og baggrund for initiativet	Borgertinget udspringer af den brede aftale om en ny klimalov, som regeringen indgik i december 2019.
Beskrivelse af initiativet	<p>Borgertinget vil bestå af 99 medlemmer, som over de næste to år skal debattere borgernære dilemmaer og løsninger, der er forbundet med klimaudfordringerne. Borgertinget medlemmerne skal udvælges, så de repræsenterer den danske befolkning så godt som muligt ud fra alder, køn, geografi, indkomst, uddannelse m.m. Det er Danmarks Statistik, der foretager udvælgelsen, som skal sikre tilnærmelsesvis repræsentativitet mellem borgertingets medlemmer og befolkningen som helhed.</p> <p>De 99 medlemmer af borgertinget skal diskutere borgernære dilemmaer og spørgsmål, som klimakrisen stiller det danske samfund overfor. Rammen for den første samling vil være de guidende principper i klimaloven, og de spor som klimahandlingsplanen har lagt ud for den grønne omstilling. Disse indebærer, at klimaindsatsen skal ske under hensyntagen til sunde offentlige finanser, omkostningseffektivitet, beskæftigelse, bæredygtig erhvervsudvikling og dansk konkurrencekraft.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Jasmin Sharzad jasha@kefm.dk

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.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●