

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 Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen

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:

- I jobannoncer opfordres alle til at søge ledige stillinger og det tilstræbes, at begge køn bliver kaldt til samtale. Idet alle chefer på ministerområdet formelt er ansat i Erhvervsministeriets departement bliver departementschefen 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.

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Målsætningen er at opnå en kønsmæssig balance i alle personalemæssige forhold og både på medarbejderniveau og i forhold til chefniveau. I jobannoncer opfordres alle til at søge ledige stillinger og det tilstræbes, at begge køn bliver kaldt til samtale. Der informeres både til mænd, kommende mor og partner om mulighed for orlov, når man får et barn.

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

Navn på initiativet	Afrapportering på køn ved tildeling af lønforbedringer og forfremmelser. Initiativet er på tegnebrættet, og forventes implementeret i forbindelse med næste lønforhandlingsrunde.
Formål og baggrund for initiativet	Formålet er at sikre, at der ikke ubevidst forskelsbehandles på baggrund af køn i forhold til løn og stillingsindplacering.
Beskrivelse af initiativet	Afrapportering til direktion, samarbejdsudvalg og chefgruppe i forbindelse med evaluering af årets lønforhandlingsrunde.
Kontaktperson ift. initiativet	HR partner Anne-Mette Poulsen, amp@em.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	0% (0)	34,309%
Mænd	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	45,205% (9,9)	32,407%
Mænd	54,795% (12)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	66,357% (64,3)	51,64%
Mænd	33,643% (32,6)	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	67,692% (182,7)	48,149%
Mænd	32,308% (87,2)	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:

- På konkurrence- og udbudsområdet arbejder styrelsen med virksomheder og myndigheder, hvor kønsaspektet på grund af forholdets natur ikke er relevant i forbindelse med afgørelser truffet af eller vejledninger udarbejdet af styrelsen.

	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	Udarbejdelse af retningslinjer for kønsrelateret reklame (2012).
Formål og baggrund for initiativet	Formålet med retningslinjerne er at fastslå, hvad der er god markedsføringspraksis iht. markedsføringsloven i forhold til kønsrelateret reklame. Retningslinjerne skal skabe mere klare og præcise anvisninger med henblik på at sikre en reel og loyal konkurrence mellem de erhvervsdrivende og beskytte forbrugerne imod ulovlig kønsrelateret reklame.
Beskrivelse af initiativet	Udarbejdelse af retningslinjer for kønsrelateret reklame efter forhandling med de relevante aktører på området, som Forbrugerombudsmanden løbende anvender i forbindelse med behandling af sager på området.
Kontaktperson ift. initiativet	Andreas Weidemann anwe@kfst.dk.

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	●