

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 Kulturministeriets 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 checked="" 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 checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	●

	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	Mangfoldighed Departementet har holdt workshop om mangfoldighed. Deltagerne var alle chefer og AMSU. På workshoppen var kønsmæssig ligestilling/mangfoldighed og ubevidst bias mht. køn et tema.
Formål og baggrund for initiativet	Formålet med workshoppen var at øge bevidstheden om mangfoldighed, herunder kønsmæssig mangfoldighed. Baggrunden var, at vi havde ændret vores ligestillingspolitik til en mangfoldighedspolitik og vedtaget en handlingsplan for mangfoldighed.
Beskrivelse af initiativet	På workshoppen var der oplæg om mangfoldighed fra LivingInstitute, og efterfølgende drøftede deltagerne hvordan vi i hverdagen kan skærpe bevidstheden om mangfoldighed og ubevidst bias, herunder i forbindelse med køn. Konkret skal vi fx være opmærksomme på ubevidst bias i forbindelse med rekruttering og når vi skal samarbejde med nogle, der skiller sig ud fra majoriteten.
Kontaktperson ift. initiativet	Eva Riemer, eri@slks.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	66,667% (2)	34,309%
Mænd	33,333% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	66,667% (4)	32,407%
Mænd	33,333% (2)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	53,668% (13,9)	51,64%
Mænd	46,332% (12)	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	63,265% (52,7)	48,149%
Mænd	36,735% (30,6)	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?		●	

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Kulturministeriet søger løbende at skabe en åben dialog om kønsbalancen på de kunstneriske uddannelsesinstitutioner. Institutionerne arbejder gennem deres individuelle målsætninger og strategiplaner for en mere repræsentativ kønssammensætning blandt fremtidens kunstnere. Strategiplanerne revideres årligt. På nuværende tidspunkt arbejder bl.a. Rytmisk Musikkonservatorium med en mangfoldighedsmålsætning i deres fremtidige rekruttering af studerende, hvori hensynet til kønsbalance indgår. I det forløbende år har Kulturministeriets uddannelsesteam, i forbindelse med en større indsamling af data om kønsbalancen i musikindustrien, samlet en statistikoversigt over kønsbalancen på de kunstneriske uddannelser med et særligt blik på dirigent- og instruktør uddannelserne. Derudover blev der i ansøgningsrunden 2019 til Puljen for Kunstnerisk Udviklingsvirksomhed tilføjet et krav om "overvejelser om kønsbalance", hvor der ved ansøgning om støtte til en gruppe af projektdeltagere eller lignende samarbejdsprojekter skal redegøres for overvejelser om gruppens eller samarbejdets kønssammensætning.

	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	1. Overvejelser om kønsbalancen ved ansøgning til Puljen for Kunstnerisk Udviklingsvirksomhed. Et andet initiativ: 2. "Data og analyse"
----------------------------	---

<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>ad 1) Det blev påpeget af udvalget for Kunstnerisk Udviklingsvirksomhed, at en overvægt af puljens ansøgere er mænd. Initiativets formål er ikke en lige fordeling af puljens midler mellem mænd og kvinder, men at stimulere dialog og konstruktive overvejelser blandt projektudviklerne på de kunstneriske uddannelsesinstitutioner.</p> <p>ad 2) Kulturministeriets departement samarbejder med bl.a. Danmarks Statistik om data og analyse på kulturområdet. Formålet er at øge formidlingen og tilgængeligheden af data og analyser på kulturområdet for at sikre en offentlig debat på et stadig højere vidensniveau. Initiativet er generelt og dækker ikke kun ligestilling. Men køn er en fast parameter i statistikkerne, som er tilgængelige for offentligheden, og dermed kan benyttes af borgere, brugere og Kulturministeriets institutioner, der ønsker at undersøge eller arbejde med fordeling af køn på deres respektive områder</p>
<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>ad 1) Ved ansøgningsrunden til Puljen for Kunstnerisk Udviklingsvirksomhed i 2019 blev det tilføjet til retningslinjerne til puljen og det medfølgende ansøgningsskema, at der fremover skal indgå overvejelser angående ansøgergruppens kønssammensætning i tilfælde af mere end en ansøger. Ved uddelingen af puljens midler blev det ved flere projektansøgninger påpeget, at der ikke indgik tilstrækkeligt med overvejelser angående projektets kønssammensætning.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Specialkonsulent i Koncern HR, Eva Riemer, eri@slks.dk, telefon 33 74 51 11, kan formidle kontakt til relevante personer.</p>

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
<p>Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?</p>	<p>●</p>	
<p>Har ministeriet givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?</p>	<p>●</p>	

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	●