

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 Miljø- og Fødevareministeriets departementet

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

	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 den kommende ligestillingspolitik for Miljø- og Fødevareministeriet lægges der 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?		<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	<input checked="" type="radio"/>
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	<input checked="" 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 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

Navn på initiativet	Miljø- og Fødevareministeriets ligestillingspolitik.
Formål og baggrund for initiativet	Ligestillingspolitikens formål er bredt at anerkende, at alle, uanset baggrund, har lige muligheder i Miljø- og Fødevareministeriet.
Beskrivelse af initiativet	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 for så vidt angår kønsligestilling. Blandt andet er kommunikation til begge køn, herunder rekruttering, samt ledelse eksempler på de initiativer, jf. ovenfor vedrørende handlinger på personaleområdet, som Miljø- og Fødevareministeriet forventes at tiltræde i den kommende ligestillingspolitik.
Kontaktperson ift. initiativet	Anne Braad, Koncern HR, Miljø- og Fødevareministeriet abraa@mfvm.dk +45 23 25 47 89

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% (4,9)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	37,981% (7,9)	32,407%
Mænd	62,019% (12,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	58,006% (76,8)	51,64%
Mænd	41,994% (55,6)	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	62,014% (223,5)	48,149%
Mænd	37,986% (136,9)	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 ligestillingsområdet arbejder regeringen ud fra følgende vision: Regeringen ønsker et samfund, hvor kvinder og mænd har reelt lige muligheder, hvor ingen oplever diskrimination, og hvor alle uanset køn, seksuel orientering eller kønsidentitet er ligeværdige og har frihed til at leve det liv, de ønsker.

For at opfylde visionen er der opstillet en række målsætninger inden for fire indsatsområder, som bakkes op af indsatser og konkrete initiativer:

Indsatsområde:

Lige muligheder i uddannelse, arbejde og familien

Målsætninger:

- Mindre kønsopdelte uddannelser
- Fremme kvinder i beslutningsprocesser og ligeløn
- Mere orlov og lige muligheder for fædre
- Fremme offentlige myndigheders arbejde med ligestilling

Indsatsområde:

Frihed og lige rettigheder for alle

Målsætninger:

- Styrke unges ligestilling
- Fremme ligestilling blandt indvandrere og flygtninge
- Bekæmpe menneskehandel
- Bekæmpe vold, voldtægt, seksuel chikane og digitale krænkelser

Indsatsområde:

Tryghed, trivsel og lige muligheder for LGBTI-personer

Målsætninger:

- Fremme af rettigheder
- Bekæmpe fordomme og homo- og transfobi
- Frihed til forskellighed på arbejdsmarkedet og i idræt

Indsatsområde:

Ligestilling og rettigheder globalt

Målsætninger:

- Aktiv indsats for kvinders rettigheder og ligestilling globalt
- Fremme rettigheder for LGBTI-personer internationalt
- Stærkt dansk engagement i det nordiske samarbejde

	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	Kodeks for diversitet i rekruttering til ledelse og bestyrelse.
Formål og baggrund for initiativet	<p>Formålet med initiativet er at fremme kvinder i ledelse</p> <p>Rekrutteringsbranchen spiller en central rolle ift. at bidrage til øget diversitet blandt de kandidater, de udvælger og præsenterer for virksomhederne, når de rekrutterer til ledelse og bestyrelser. Med inspiration fra et lignende britisk initiativ, indledte daværende ligestillingsminister en dialog med repræsentanter fra rekrutterings- og searchfirmaerne og forskere fra CBS om udvikling af et frivilligt kodeks for branchen med henblik på at fremme en mere ligelig kønsfordeling i ledelse og bestyrelser.</p> <p>Kodekset var et af tre initiativer, der blev iværksat på baggrund af evalueringen af lov om måltal og politikker den kønsmæssige sammensætning i ledelsen. Kodekset blev lanceret i april 2019.</p>

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Kodekset består af otte forpligtende principper, som rekrutterings- og searchfirmaer frivilligt kan vælge at tilslutte sig for at fremme diversitet i deres rekruttering til ledelse og bestyrelser. Rekrutteringsfirmaerne forpligter sig blandt andet til at tilstræbe, at mindst 33 pct. af de kandidater, de præsenterer for deres klienter, er kvinder og til at øge bevidstheden blandt deres medarbejdere om de ubevidste bias eller fordomme, som kan være med til at påvirke, hvilke kandidater der udvælges. Samtidig forpligter de sig til årligt at indrapportere deres resultater til CBS, så udviklingen vedr. diversitet i rekruttering følges.</p> <p>CBS varetager opfølgningen på kodekset. Der afholdes i september 2020 den anden af i alt tre konferencer og workshops, hvor rekrutteringsbranchen og virksomheder bl.a. vil dele viden og erfaringer om arbejdet med at fremme diversitet i ledelse og bestyrelser.</p> <p>Ligestillingsafdelingen har indgået en samfinansieret aftale med CBS om opfølgning på kodekset. Alle rekrutterings- og searchfirmaer kan tilslutte sig kodekset, og i alt 22 firmaer har tilsluttet sig på nuværende tidspunkt.</p>
<p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Anna Kristine Meltesen, Ligestillingsafdelingen, Miljø- og Fødevareministeriet ankmel@mfvm.dk +45 22 68 85 66</p>

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	●