

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 Naturstyrelsen

# 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:

- Måltal på 40-60% i lederstillinger jf. udkast til koncernfælles ligestillingspolitik.

	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:

- Vi fremmer bevidstheden om fædres mulighed for forældreorlov.  
Vi aflønner medarbejdere uafhængigt af køn.  
Vi kommunikerer på en måde, der appellerer til begge køn.  
Dertil kommer koncernfælles målsætninger, jf. udkast til koncernfælles ligestillingspolitik.

## 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

<b>Navn på initiativet</b>	Fokus på formulering af stillingsopslag
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Vi er i gang med en proces, hvor vi sætter fokus på formuleringen af stillingsopslag, så det appellerer til begge køn.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Stillingsopslag vil blive gennemgået på en måde, så formuleringer ikke indeholder køns-bias. Dette er en vedvarende proces, hvor vi tager ved lære af interne og eksterne eksempler herpå.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Anne Lyders Gade annlg@nst.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
<b>Kvinder</b>	0% (0)	34,309%
<b>Mænd</b>	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	24,096% (6)	32,407%
<b>Mænd</b>	75,904% (18,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	38,531% (25,7)	51,64%
<b>Mænd</b>	61,469% (41)	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>	26,629% (177,4)	48,149%
<b>Mænd</b>	73,371% (488,8)	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>	Flere ud i naturen.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Få flere borgere til at bruge naturen. Analyserne bliver brugt til, at kunne ramme specifikke målgrupper i vores formidling af mulighederne i naturen.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Brugerundersøgelser af hvordan naturen bliver brugt, ser vi på både køn, alder, etnicitet m.v.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Anne Lyders Gade annlg@nst.dk



# AFSLUTNING

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

- I efteråret 2020 forventes en koncernfælles ligestillingspolitik godkendt.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●