

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 Skatteforvaltningen

# 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 checked="" 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>	Understøttelse af ligestilling i forbindelse med rekruttering af personale
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	I forbindelse med rekruttering af personale er formålet at fremme blandt andet en ligelig kønsfordeling gennem italesættelsen og repræsentationen af mangfoldigheden i organisationen.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	I Skatteforvaltningens stillingsopslag indgår altid følgende sætning: "Skatteministeriets koncern opfordrer alle kvalificerede ansøgere uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge stillingen." Vi har endvidere ved brug af billeder på vores karrieresite og i udarbejdelsen af stillingsopslag fokus på at visualisere alsidigheden i organisationen gennem repræsentationen af køn, alder og etnicitet.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Anette Ansholm Kløve (Anette.Kloeve@ADST.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>	33,721% (5,8)	34,309%
<b>Mænd</b>	66,279% (11,4)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	41,402% (88,6)	32,407%
<b>Mænd</b>	58,598% (125,4)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	49,075% (663,2)	51,64%
<b>Mænd</b>	50,925% (688,2)	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>	62,853% (5160,9)	48,149%
<b>Mænd</b>	37,147% (3050,1)	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>	Intet at bemærke.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Intet at bemærke.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Intet at bemærke.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Intet at bemærke.



# AFSLUTNING

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

- Skatteforvaltningens Hovedsamarbejdsudvalg virker i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler fra Moderniseringsstyrelsens cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i staten. Herved sættes i Skatteforvaltningens Hovedsamarbejdsudvalg fokus på at have en central rolle i at sikre, at Skatteforvaltningen har et godt psykisk arbejdsmiljø præget af samarbejde og tillid, og som er med til at skabe rum for faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen. Specifikt haves særlig opmærksomhed på at forebygge direkte og indirekte forskelsbehandling, at drøfte ligestillingsspørgsmål, og arbejde for at ligestilling er en integreret del af personalepolitikken.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●