

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 Skatteministeriets 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 type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

### Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- I Skatteministeriets personalepolitik fremgår det, at Skatteministeriet understøtter ligebehandling og mangfoldighed, og at alle nuværende og kommende medarbejdere behandles ligeværdigt. Skatteministeriet arbejder for at forebygge direkte og indirekte forskelsbehandling, således at alle medarbejdere - uanset alder, køn, religion, handicap eller etnisk tilhørsforhold eller seksuel orientering - reelt får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt samme arbejdsvilkår. Skatteministeriet arbejder for ligestilling med hensyn til løn, ansættelse- og øvrige arbejdsvilkår og arbejder løbende med analyser af ligestillingsproblematikker.

## 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>	-
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	-
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	-
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	-

## 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>	20% (1)	34,309%
<b>Mænd</b>	80% (4)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	51,009% (17,7)	32,407%
<b>Mænd</b>	48,991% (17)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	46,129% (56)	51,64%
<b>Mænd</b>	53,871% (65,4)	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>	49,862% (144,5)	48,149%
<b>Mænd</b>	50,138% (145,3)	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>	Ligedeling af børne- og ungeydelsen
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Ligedeling af børne- og ungeydelsen skal sikre mere moderne regler, der afspejler nutidens familiemønstre.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Lovforslag om ligedeling af børne- og ungeydelsen forventes fremsat i det nye folketingsår. Lovforslaget udmønter en del af Aftale om ét samlet familieretligt system og indebærer nye regler for udbetalingen af børne- og ungeydelsen. Efter forslaget skal ydelsen, tilsvarende de svenske regler, som udgangspunkt udbetales med halvdelen til hver af forældremyndighedsindehaverne. Dette fraviges dog, hvis barnet overvejende bor hos den ene forældremyndighedsindehaver. Efter lovforslaget indføres en overgangsordning, som medfører, at forældre, der i forbindelse med en samlivsophævelse har indrettet sig efter de gældende regler, som udgangspunkt ikke vil blive omfattet af ligedelingen.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Mie Caroline Al Jarrah og Mareike Høgh Larsen

### 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.**

- Skatteministeriet har svaret 'ja' til spørgsmålet:

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.? (fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende).

Det bemærkes, at Skatteministeriet årligt har en drøftelse om ligestilling i Skatteministeriets samarbejdsudvalg. Ligestillingsdrøftelsen tager udgangspunkt i datamateriale, som blandt andet indeholder løndata, tildeling af udnævnelser, uddannelse mv. fordelt på køn. Drøftelsen er bagudrettet og har fokus på, om der er særlige områder inden for ligestilling på personaleområdet, som departementet skal være opmærksom på og eventuelt igangsætte initiativer til at fremme ligestilling.

Det bemærkes, at Skatteministeriet har undladt at beskrive et initiativ ift. at fremme ligestilling på personaleområdet. I forbindelse med ligestillingsredegørelsen 2017 blev der opstillet målsætninger for 2018 og 2019 omhandlende opfølgning på kønsfordelingen i forhold til tildeling af længerevarende uddannelse, ansættelse af den bedst egnede kandidat og forhold på arbejdspladsen mellem kønnene. Disse data præsenteres ligeledes til den årlige ligestillingsdrøftelse.

På baggrund af ovennævnte data er der ikke givet anledning til yderligere initiativer. Det bemærkes, at der fremover forsat følges op på ligestillingsområdet.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●