

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 Slots- og Kulturstyrelsen

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	
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	Styrelsens direktion, chefgruppe og arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg deltog i 2019 i en workshop om mangfoldighed. Her var kønsmæssig ligestilling/mangfoldighed og ubevidst bias mht. køn et tema.
Formål og baggrund for initiativet	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	Specialkonsulent i Koncern HR Eva Riemer, eri@slks.dk, telefon 33 74 51 11

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% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	50,279% (9)	32,407%
Mænd	49,721% (8,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	61,765% (69,3)	51,64%
Mænd	38,235% (42,9)	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	54,096% (236,4)	48,149%
Mænd	45,904% (200,6)	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:

- Spørgsmålet om målsætning er ikke relevant for alle styrelsens kerneydelser.

Men fx har Statens Kunstfond denne målsætning: "Statens Kunstfond ønsker at fremme ligestillingen ift. forvaltning af kunststøtten"

	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	Data og analyse - et generelt initiativ, som bl.a. understøtter nedenstående eksempler.
----------------------------	---

<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>I samarbejde med bla. Danmarks Statistik udarbejder Slots- og Kulturstyrelsen data og analyser på kulturområdet.</p> <p>Formålet er at øge formidlingen og tilgængeligheden af data og analyser på kulturområdet for at sikre en offentlig debat på et stadig højere vidensniveau.</p> <p>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 institutioner på kulturområdet, der ønsker at undersøge eller arbejde med fordeling af køn på deres respektive områder.</p> <p>På baggrund af data udarbejder styrelsen desuden analyser og publikationer målrettet forskellige aktører på kulturområdet.</p>
--	---

Beskrivelse af initiativet

Slots- og Kulturstyrelsen udarbejder løbende analyser af danskernes mediebrug, hvor vi blandt andet også nedbryder data på køn. På den måde viser vi eventuelle forskelle i mænd og kvinders brug af medier.

For eksempel har styrelsen i analysen "Medievirksomheders beskæftigelse" opgjort danske medievirksomheders årsværk fordelt på køn for at vise, hvor stor en del af de beskæftigede i medievirksomhederne, der er henholdsvis mænd og kvinder. På den måde kan vi sætte fokus på og bidrage med et faktisk grundlag for debat om ligestilling i mediebranchen.

Et andet eksempel: Statens Kunstfond har fokus på tiltag, der kan fremme ligestillingen ift. forvaltning af kunststøtten.

Statens Kunstfonds afgørelser er dog omfattet af ligestillingslovens bestemmelser om forbud mod direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn eller andet.

Statens Kunstfond er underlagt ligestillingsloven, og skal derfor have en ligelig kønsmæssig sammensætning i udvalgene.

Kunstfonden har drøftet, at anonymisere ansøgerne, så køn, alder eller etnicitet ikke fremgår af cv eller ansøgning. Formålet er, at vurderingen alene sker ift. kunstnerisk kvalitet og talent hos ansøger/medvirkende, idet mulighederne for at diskriminere, enten bevidst eller ubevidst, reduceres. Et sådan tiltag kan medvirke til at sende et positivt signal udad til om, at Kunstfonden behandler ansøgere ens uanset herkomst, køn og alder. Et sådant signal kan muligvis også have en positiv effekt ift. en større mangfoldighed i ansøgerfeltet. Kunstfonden har dog vurderet, at det ikke er muligt i kunststøttesystemet at anonymisere ansøgerne.

Kunstfonden har udtrykt ønske om at bidrage til at åbne op for en bredere samtale eller debat om ligestilling gennem deltagelse på eller afholdelse af konferencer, via indlæg i medier e.l. Eventuelt med udmeldinger om behov for politisk stillingstagen til nødvendigheden af eventuel indførelse af kvoter relevante steder i fødekæderne i kunstsektoren.

Kunstfonden ønsker at undersøge om der medlemmernes kvalitetsforståelser lå implicite forståelser, der giver en skæv kønsfordeling ved forvaltning af kunststøtten. Kunstfonden afholder interne seminarer om kvalitetsforståelser. Kvalitet er det

	primære støttekriterie i forvaltning af kunststøtten.
Kontaktperson ift. initiativet	Eva Riemer, eri@slks.dk, telefon 33 74 51 11, kan formidle kontakten til relevant medarbejder.

AFSLUTNING

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

- Intet

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●