

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 Statens It

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:

- Finansministeriets concern ser mangfoldighed blandt ledere og medarbejdere som en nødvendighed for en effektiv opgaveløsning. Finansministeriet har en målsætning om at understøtte mangfoldighed gennem lige muligheder for alle uanset alder, køn mv. Køn indgår implicit som element i vurderingen ved beslutning om, hvilke medarbejdere der skal på førlederkurser mv. Dette er med til at sikre, at der både er kvinder og mænd i Finansministeriets lederpipeline. Ved besættelse af chefstillinger vælges altid den kandidat, der vurderes at være den bedst kvalificerede. I tilfælde af, at der måtte være flere kandidater, der vurderes lige kvalificeret, vil hensynet til kønssammensætningen i ledergruppen indgå som en del af den samlede vurdering ved det endelige valg af kandidat.

	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:

- Finansministeriet har en målsætning om at understøtte mangfoldighed gennem lige muligheder for alle - uanset alder, køn, religion, etnisk tilhørsforhold eller andre vilkår. Politikker og retningslinjer mv. bidrager til at forebygge forskelsbehandling og understøtte ligestilling, og opfylder derfor målsætningen om udbredelse af ligestilling på personaleområdet. Finansministeriet opfordrer endvidere alle interesserede ansøgere uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge ledige stillinger. Målet er at understøtte mangfoldighed, herunder en repræsentativ fordeling af mænd og kvinder, for at opnå den bedste og mest effektive opgaveløsning samt tiltrække de bedst kvalificerede ansøgere. Det er altid den ansøger, der ud fra en samlet konkret vurdering anses for bedst kvalificeret, der vælges.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		●

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	
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		●

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	Bred repræsentation af ansatte i koncernens employer branding materiale
Formål og baggrund for initiativet	Initiativet har til formål at understøtte, at der er en bred repræsentation i Finansministeriets koncern på tværs af køn, alder, etnicitet mv.
Beskrivelse af initiativet	Finansministeriets koncern ønsker at vise, at der er en bred repræsentation i personalet på tværs af køn, alder mv. Dette er derfor bl.a. afspejlet i vores employer branding materiale, hvor det fx kommer til udtryk ved, at begge køn er repræsenteret på de billeder, der indgår i jobopslag og de employer branding-videoer, som vi deler på sociale medier mv. Herudover publicerer vi forskellige indlæg på LinkedIn, hvor vi bruger positive rollemodeller repræsenteret ved begge køn. På vores institutioners hjemmesider har vi fanen "Mød en medarbejder", hvor man kan møde medarbejdere af begge køn og i forskellige aldre.
Kontaktperson ift. initiativet	Finansministeriets Koncern HR E-mail: koncernhr@fm.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
Kvinder	0% (0)	34,309%
Mænd	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	44,444% (4)	32,407%
Mænd	55,556% (5)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	32,618% (15,2)	51,64%
Mænd	67,382% (31,4)	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
Kvinder	22,921% (89,3)	48,149%
Mænd	77,079% (300,3)	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

Navn på initiativet	-
Formål og baggrund for initiativet	-
Beskrivelse af initiativet	-
Kontaktperson ift. initiativet	-

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	●