

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 Museum for Kunst

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:

- Formålet med SMK politik vedr. ligestilling er, at ansatte på SMK sikres lige vilkår. Lige vilkår indebærer et forbud mod forskelsbehandling, der ikke er sagligt begrundet. SMK lægger vægt på social ansvarlighed og et arbejdsmiljø, der er karakteriseret af respekt og accept. Det betyder, at usaglig forskelsbehandling, som er begrundet i fx køn, handicap, seksuel orientering, alder, religion, etnisk oprindelse, politisk anskuelse eller anden anskuelse, ikke tolereres.

	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:

- Se besvarelse af forrige spørgsmål

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"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	

	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"/>

Angiv initiativer	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	●

	Nej	Ja
<p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p> <p>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.?</p>	● ●	

Eksempel på handling på personaleområdet

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

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	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	50% (1)	32,407%
Mænd	50% (1)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	60,526% (4,6)	51,64%
Mænd	39,474% (3)	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	62,15% (66,5)	48,149%
Mænd	37,85% (40,5)	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	Intet at anføre
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.

- SMK har siden rammeaftalen fra 2014 haft et øget fokus på kvindelige kunstners underrepræsentation i museets samlinger og i det hele taget en større bevidsthed om nødvendigheden af at justere kunsthistoriens udeladelser og blinde vinkler. Det særlige fokus på diversitet har allerede ført til flere væsentlige erhvervelser og en bedre balance i kønsrepræsentationen især inden for samtidskunstområdet. Museets nye erhvervelsesstrategi ønsker imidlertid at tænke diversitet på flere niveauer. Mens det er indlysende nødvendigt at arbejde målrettet for at styrke repræsentationen af kvindelige kunstnere i museets samlinger, er der også behov for at introducere større diversitet i indsamlingen på andre områder. Det gælder fx de materialer, der indsamles, de motiver og identiteter, der repræsenteres, det værkbegreb, der ligger til grund for erhvervelsen og de fortællinger (den kunsthistorie), værket skal kunne bruges til at præsentere. Diversitet er altså ikke kun et spørgsmål om kønsrepræsentation eller etnicitet, men fungerer som et indsamlingsparameter på flere områder.

I ovenstående afsnit "Kønsfordeling i ledelse" er det anført under "topchefer" i de forudindtastede tal, at vi har en kvindelig ansat i lønramme 39-42. Det er ikke korrekt. SMK har ikke ansatte i lønramme 39-42.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●