

Mark Brief + Teams 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 Statsministeriets departement

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		●

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Fokus på kønsmæssig balance ved nyansættelser, særligt ved besættelse af de højere lønrammer (lønramme 37+) og den øvrige akademikergruppe.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		●

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Fokus på lige adgang til kompetenceudvikling, hvor der stræbes mod at fastholde en lige adgang til kompetenceudvikling og til kursusdeltagelse, der til enhver tid afspejler den kønsmæssige sammensætning af medarbejderstaben.

Fokus på arbejdstilrettelæggelse, hvor der er fokus på en hensigtsmæssig og fleksibel arbejdstilrettelæggelse, der bl.a. tilgodeser familielivet (børneafhentning, barns første sygedag etc.).

Fokus på barselsorlov med prioritering af viden og information om barselsregler og mænds mulighed for barsel.

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

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

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% (3)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	41,667% (4)	32,407%
Mænd	58,333% (5,6)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	41,522% (12)	51,64%
Mænd	58,478% (16,9)	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	48,564% (37,2)	48,149%
Mænd	51,436% (39,4)	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	Igangsættelse af arbejde med ligestillingsvurdering af lovforslag ifm. udarbejdelse af regeringens årlige lovprogram.
Formål og baggrund for initiativet	Arbejdet med systematisk ligestillingsvurdering følger af den daværende SR-regerings strategi for ligestillingsvurdering i det offentlige fra februar 2013, hvoraf det bl.a. fremgår, at der skal ske en mere systematisk ligestillingsvurdering af lovforslag: "Mere systematisk ligestillingsvurdering af lovforslag: Arbejdet med at ligestillingsvurdere lovforslag styrkes og systematiseres ved, at regeringen fremadrettet vil have ligestillingsvurdering af de konkrete lovforslag som et særskilt fokusområde i forbindelse med forberedelse og godkendelse af de årlige lovprogrammer, hvor alle relevante lovforslag vil blive udtaget til konkret ligestillingsvurdering i de pågældende ministerier
Beskrivelse af initiativet	I forbindelse med arbejdet med lovprogrammet bliver ministeriernes bidrag sendt fra Statsministeriet til Ligestillingsafdelingen med henblik på en screening for ligestillingsmæssige spørgsmål. Efter behov tager Ligestillingsafdelingen direkte kontakt til relevante ressortministerier, ligesom Ligestillingsafdelingen udarbejder en oversigt over screeningsresultatet til Statsministeriet.
Kontaktperson ift. initiativet	Casper Lund Borch

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.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●