

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 Styrelsen For Undervisning og Kvalitet

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"/>

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	
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?		<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	Ligestilling/forbud mod forskelsbehandling i rekrutteringer.
Formål og baggrund for initiativet	Offentlige myndigheder skal ifølge ligestillingsloven arbejde for ligestilling inden for deres område.
Beskrivelse af initiativet	I ministeriets vejledning til udarbejdelse af stillingsopslag fremgår det, at vi som arbejdsgivere, også ved rekruttering, vil behandle mænd og kvinder lige. Det gælder både i sammensætning af ansættelsesudvalg, hvor begge køn så vidt muligt skal være repræsenteret, og i udvælgelse af ansøgere, hvor det også skal tilstræbes, at der indkaldes både kvinder og mænd til samtale. I skabelonen til udarbejdelse af stillingsopslag fremgår desuden i bunden, at vi som arbejdsplads ønsker, at medarbejdernes sammensætning afspejler samfundets og ser frem til ansøgningen uanset personlig baggrund – vi ser kun på kvalifikationer og kompetencer.
Kontaktperson ift. initiativet	Allan Warrer, Allan.Warrer@uvm.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	100% (1)	34,309%
Mænd	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	55,414% (8,7)	32,407%
Mænd	44,586% (7)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	61,955% (46,9)	51,64%
Mænd	38,045% (28,8)	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	70,736% (252,6)	48,149%
Mænd	29,264% (104,5)	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?		●	

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Børne- Undervisningsministeriet har en generel målsætning om at fremme ligestilling i dagtilbud, grundskoler og ungdoms- samt voksenuddannelser. Dette indebærer bl.a., at ministeriet løbende er opmærksomme på, når der er store kønsmæssige forskelle i børnenes, elevernes og de studerendes progression og trivsel. Ministeriet arbejder således for, at alle børn og unge – uanset køn – skal have mulighed for at udfolde deres fulde potentiale, opnå kundskaber og færdigheder og have høj trivsel. Samtidig arbejder ministeriet også for, at de forskellige institutioner og skoler under ministeriets ressort skal være præget af ligeværd og demokratiske værdier og normer, som fx ligestilling mellem kønnene.

Derudover kan mere konkret, i forhold til styrelsens opgavevaretagelse, nævnes de to første mål for folkeskolereformen: 1) Folkeskolen skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige, de kan. 2) Folkeskolen skal mindske betydningen af social baggrund i forhold til faglige resultater.

I vores arbejde forstår vi mål 2 bredt og inddrager derfor også køn.

Inden for det gymnasiale område har vi en generel målsætning om kønsligestilling. Det tilstræbes derfor, at der i arbejdsgrupper, opgavekommissioner samt i andre kommissioner på området er en ligelig kønsfordeling. Styrelsen tilstræber (som et blandt flere kvalitetsparametre), at drenge og piger har samme forudsætninger for at opnå gode resultater i de centralt stillede test og prøver. Som led i dette arbejdes der på en indførelse af anonymisering af skriftlige eksamensbesvarelser på gymnasieområdet fra vinterterminen 2020, ligesom der er gennemført en anonymisering af de skriftlige prøver i folkeskolen. Anonymiseringen tilstræber blandt andet at fremme ligestilling og etnicitet gennem objektivitet i bedømmelserne. Styrelsen har desuden tilknyttet eksterne opgavekommissioner til at udarbejde test- og prøveopgaver i folkeskolen og på ungdomsuddannelserne. Styrelsen tilstræber, at der, så vidt muligt, er en ligelig kønsfordeling i de enkelte opgavekommissioner.

	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	Initiativ om undervisningsmiljøer på erhvervsskoler
Formål og baggrund for initiativet	Initiativet indgår i Erhvervsuddannelsesaftalen fra november 2019 (Fra folkeskole til faglært - Erhvervsuddannelser til fremtiden), hvis formål er, at flere unge vælger en erhvervsuddannelse, og at flere gennemfører uddannelsen.
Beskrivelse af initiativet	I initiativet om attraktive undervisningsmiljøer, har indsatsen blandt andet fokus på at tiltrække flere piger og kvinder til traditionelle mandefag og flere drenge og mænd til traditionelle kvindefag. Indsatsen skal bidrage til at udvikle og udbrede god praksis om undervisningsmiljøer, herunder pege på, hvilke udfordringer og muligheder der er for, at undervisningsmiljøet kan bidrage til at tiltrække flere piger og kvinder til traditionelle mandefag og flere drenge og mænd til traditionelle kvindefag. Indsatsen gennemføres i perioden 2019-2022 og omfatter analysearbejde og udviklingsprojekter på skolerne.
Kontaktperson ift. initiativet	Signe Uhrenholdt Madsen, Signe.Uhrenholdt.Madsen@stukuvvm.dk

AFSLUTNING

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

- Eksempel på kommunikationsindsats:
Navn på initiativet: Eux-kampagne 2 (eux kombinerer en erhvervsuddannelse med en erhvervsfaglig studentereksamen)
Formål og baggrund for initiativet: Eux-kampagne 2 (nov. 2018-marts 2020) er en opfølgning på eux-kampagne 1, og har til formål at udbrede kendskabet til eux blandt unge og deres forældre.
Beskrivelse af initiativet: Eux-kampagnen har ikke haft et ensporet fokus på køn, men kønsaspektet har alligevel været et fokuspunkt igennem kampagneperioden. Der har løbende været overvejelser om, hvordan kampagnen kunne benytte positive rollemodeller, der udfordrer stereotypen om klassiske kvinde- og mandefag. Dette er kommet til udtryk i et samarbejde med projektet Boss Ladies, der arbejder på at stimulere piger og kvinders interesse for at søge ind i bygge-, anlægs- og installationsbrancherne. Eux-kampagnen har understøttet Boss Ladies' mission ved at understrege både- og tilgangen i eux, hvor piger og kvinder kan få det hele – både en teknisk erhvervsuddannelse og en studentereksamen. Kampagnen har også fremhævet mænd, der har valgt et typisk kvindefag som social- og sundhedsassistent.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●