

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 Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte

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:

- Uddannelses- og Forskningsministeriets koncern har en målsætning om, at vi stræber efter en kønssammensætning blandt ledere på en 60/40 fordeling.

	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:

- Uddannelses- og Forskningsministeriet har fælles Koncern HR, som dækker HR-drift og udvikling på følgende institutioner: Uddannelses- og Forskningsministeriet (departementet), Styrelsen for Forskning og Uddannelse og Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte. Uddannelses- og Forskningsministeriets koncern har en målsætning om at arbejde for en ligelig fordeling mellem mandlige og kvindelige medarbejdere. Vi stræber efter en kønssammensætning blandt ansatte på en 60/40 fordeling. Dette gælder også ledelsesstillinger.

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	<input checked="" type="radio"/>
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
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	
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	Rekrutteringsindsats med fokus på det mangfoldige og fokus på lige løn for lige arbejde
Formål og baggrund for initiativet	<p>Koncern HR har fokus på en ensartet rekrutteringsindsats i forbindelse med ansættelse af såvel medarbejdere som ledere. Det sker blandt andet ved at have løbende fokus på, om der både er kvindelige og mandelige kandidater til stillinger. I alle stillingsopslag opfordres alle interesserede uanset etnisk tilhørsforhold, religion, køn, alder og lignende til at søge stillingen. Desuden gennemfører Koncern HR en personlighedstest ved rekruttering af alle varige stillinger på såvel medarbejder- som ledelsesniveau. Derudover er der fokus på, at billeder i stillingsopslag repræsenterer mangfoldigheden og herunder også en ligelig fordeling af begge køn.</p> <p>Koncern HR har også fokus på, at der er ikke er skævheder i lønnen mellem køn med samme funktion og stilling.</p>

Beskrivelse af initiativet	Ligestilling indgår i Uddannelses- og Forskningsministeriets mangfoldighedspolitik. Uddannelses- og Forskningsministeriet betragter alle medarbejdere som ligeværdige uanset alder, køn, uddannelse, stilling og etnisk baggrund. Kønsopdelt data og statistikker indsamles fra Koncern HR's egne interne systemer, HR-Manager, mTIME, SLS og ISOLA og anvendes bl.a. ved udarbejdelse af lønstatistikker i forbindelse med de årlige lønforhandlinger.
Kontaktperson ift. initiativet	Lars Harder – Koncern HR-chef

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	42% (5)	32,407%
Mænd	58% (7)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	61% (47)	51,64%
Mænd	39% (30)	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	61% (177)	48,149%
Mænd	39% (112)	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:

- I de strategiske rammekontrakter for perioden 2018-2021 er der målsætninger for ligestilling på institutioner med uddannelser, hvor der er udfordringer med skæve kønsfordelinger. Eksempelvis er der i kontrakten med DTU (Danmarks Tekniske Universitet) aftalt et fokus på at tiltrække flere kvindelige ingeniørstuderende, på ITU (IT-Universitetet i København) er der aftalt en målsætning om at uddanne flere kvindelige IT-specialister, ligesom man fokuserer særligt på fastholdelsen af kvinderne ved bl.a. at monitorere frafald på køn.

De maritime uddannelsesinstitutioner har målsætninger i deres rammekontrakter om at rekruttere flere studerende. Deres rekrutteringskampagner er særligt målrettet kvinder. Den samlede sektor har også blik herpå via initiativer som "Kvinder til søs".

På professionshøjskolen UC Syd er der aftalt en målsætning om at rekruttere flere mandlige studerende til uddannelserne lærer-, pædagog-, sygeplejerske og socialrådgiver. I UC Syds strategiske rammekontrakt monitorerer man bl.a. andelen af optagne mænd på relevante uddannelser.

	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	Ledelsesinformation for 2020
Formål og baggrund for initiativet	Ledelsesinformation for 2020 er udarbejdet til brug som baggrundsmateriale for besøg, mødesager eller andet til direktionen, departementschefen eller ministeren.
Beskrivelse af initiativet	I den nyligt udarbejdede ledelsesinformation for 2020, der er udarbejdet til brug som baggrundsmateriale for besøg, mødesager eller andet til direktionen, departementschefen eller ministeren angives kønsfordelingen på den pågældende institution sammen med anden øvrig baggrundsinformation.

Kontaktperson ift. initiativet

Trine Marie Melchior Madsen

AFSLUTNING

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

- Styrelsens for institutioner og Uddannelsesstøtte har to opmærksomhedspunkter i forbindelse med afslutningen af undersøgelsen.

1) Efter aftale med Mai Grage (Rambøll Management Consulting) indsættes her svar på tidligere forekommet spørgsmål vedrørende dispensation efter ligebehandlingslovens § 13.

Til brug for besvarelsen af spørgsmålet om ministeriet har givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020, kan styrlesen oplyse, at styrelsen har udarbejdet en sag, hvor Københavns Universitet har fået dispensation efter denne bestemmelse.

2) Uddannelses- og Forskningsministeriets Koncern HR har gennemgået tallene, der er anført i afsnittet "Fakta på personaleområdet". Vi har foretaget opslag i Økonomistyrelsens database, ISOLA, 3. kvartal 2020.

For Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte (SIU) stemmer tallene ikke. Vi formoder, at dette skyldes, at der ikke er medtaget oplysninger vedr. SIU-IT. SIU-IT er en del af SIU, men er fortsat anført som en selvstændig enhed i regnskab og lønsystem. Der kan således ikke opnås det fulde billede af personale i SIU uden at denne enhed medtages.

Koncern HR har trukket følgende for SIU og SIU-IT:

SIU

Kønsfordeling i ledelse

Topchefer (Lønramme 39-42)

Kvinder 0%

Mænd 100%

Chefer (Lønramme 37-38)

Kvinder 41,7%

Mænd 58,3%

Ledere og specialister (Lønramme 35-36)

Kvinder 61,0%

Mænd 39,0%

Kønsfordeling i personalet som helhed

Kvinder 60,9%

Mænd 39,1%

Det bemærkes, at Koncern HR ikke kan trække tal i ISOLA på "Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid", så disse tal er ikke efterprøvet.

Ja

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

Spørgeskemaet godkendes og låses

