

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 Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen

# 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"/>	<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 type="radio"/>	<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

<b>Navn på initiativet</b>	Rekrutteringsprocedure
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Der ønskes en større diversitet i personalesammensætningen på områder, hvor der ofte er meget få kvindelige ansøgere.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	I forbindelse med rekruttering af piloter, flymekanikere og havneinspektører, hvor der er få kvindelige ansøgere, er vi opmærksomme på at indkalde kvindelige kandidater til samtale, såfremt de besidder relevante faglige kompetencer. Desuden er vi opmærksomme på at have en kvindelig medarbejder fra afdelingen med til samtalen for at signalere, at der er andre kvinder i afdelingen, og så hun har mulighed for at sparre med en anden kvinde om jobbet.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	HR-partner Liana Petersen, tlf. 4178 0469

## 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
<b>Kvinder</b>	0% (0)	34,309%
<b>Mænd</b>	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	46,108% (7,7)	32,407%
<b>Mænd</b>	53,892% (9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	53,448% (58,9)	51,64%
<b>Mænd</b>	46,552% (51,3)	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
<b>Kvinder</b>	50,381% (251,2)	48,149%
<b>Mænd</b>	49,619% (247,4)	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

<b>Navn på initiativet</b>	Når TBST udarbejder bidrag til lovforslag, foretages en vurdering af lovforslagets ligestillingsmæssige konsekvenser i overensstemmelse med pkt. 2.8.12.1 i vejledning om lovkvalitet.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Når TBST udarbejder bidrag til lovforslag, foretages en vurdering af lovforslagets ligestillingsmæssige konsekvenser i overensstemmelse med pkt. 2.8.12.1 i vejledning om lovkvalitet.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Når TBST udarbejder bidrag til lovforslag, foretages en vurdering af lovforslagets ligestillingsmæssige konsekvenser i overensstemmelse med pkt. 2.8.12.1 i vejledning om lovkvalitet.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Når TBST udarbejder bidrag til lovforslag, foretages en vurdering af lovforslagets ligestillingsmæssige konsekvenser i overensstemmelse med pkt. 2.8.12.1 i vejledning om lovkvalitet.



# 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	●