

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 Transport- og Boligministeriets departement

# 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:

- Transport- og Boligministeriets departementet arbejder for at få flere kvinder i ledelsen og dermed opnå en mere ligelig kønsfordeling på lederniveau.

Som led i dette arbejde har departementet sat sig fire mål:

1. Halvdelen af alle deltagere på førlederuddannelse er kvinder.

Ved afholdelsen af de årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS) skal den enkelte kontorchef sætte fokus på kvindelige medarbejdere med lederpotentiale - herunder kan der drøftes eventuelle barrierer for, at disse kvinder vil stile mod et lederjob. Der følges op på målet i den årlige MUS-opfølgingsrunde med kontorcheferne.

2. Der sker en ligelig fordeling af opgaver, som giver ledelseserfaring.

I forbindelse med MUS-runden skal kontorcheferne være opmærksom på, hvordan de fordeler opgaver, der giver ledelseserfaring, blandt medarbejderne i deres kontor. Der spørges til dette i departementets årlige trivselsmåling.

3. Alle medarbejdere oplever, at mænd og kvinder har lige adgang til chefstillinger.

I departementets årlige trivselsmåling er der spørgsmål vedr. oplevelsen af lige muligheder i forhold til både lederjob og udviklingsmuligheder i øvrigt.

4. Departementets mandlige ansatte udnytter den forældreorlov, som er forbeholdt fædre. Der informeres om barsel og forældreorlov for både mænd og kvinder på intranettet.

	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:

- Vi fremmer en kultur på arbejdspladsen, hvor alle uanset køn har lige muligheder for trivsel og for at udfolde deres potentiale – både i Transport- og Boligministeriets koncern og i transport- og boligsektoren som helhed.

Departementet har et mål om, at departementets mandlige ansatte udnytter den forældreorlov, som er forbeholdt fædre.

Der informeres om barsel og forældreorlov for både mænd og kvinder på intranettet.

## 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	<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	
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>	Ligestilling og lønforhandlinger.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Udarbejdelse af kønsstatistikker i forbindelse med de årlige lønforhandlinger for at sikre en ligelig aflønning af begge køn.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	I forbindelse med de årlige lønforhandlinger udarbejder departementet statistikker fordelt på køn og tillægstyper.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	HR-chef Erling H. Wulff

## 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% (2)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	47,619% (5)	32,407%
<b>Mænd</b>	52,381% (5,5)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	40,95% (13,8)	51,64%
<b>Mænd</b>	59,05% (19,9)	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
<b>Kvinder</b>	53,846% (84)	48,149%
<b>Mænd</b>	46,154% (72)	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:

- Transport- og Boligministeriet skal sikre transportsystemer, boliger og byggeri, der giver livskvalitet, lige muligheder og frihed for den enkelte, også i et kønsperspektiv, så kvinders og mænds eventuelt forskellige behov, ønsker og adfærd inddrages.

Ministeriet indtænker kønsperspektivet med særlig fokus på:

Mobilitet og gode fysiske rammer:

Vi arbejder for at sikre lige muligheder for begge køn for at bevæge og opholde sig frit og trygt i det offentlige rum uden risiko for diskrimination eller chikane – også om natten.

Miljø og sikkerhed:

Vi udarbejder målrettet oplysning til begge køn om trafiksikkerhed, miljøvenlige transportformer og sunde og energieffektive boliger og bygninger.

	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>	Målrettet kommunikation med borgere, interesseorganisationer, andre myndigheder m.v.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet med initiativet er at sikre, at når ministeriet eller ministrene svarer på borgerhenvendelser, så sker det gennem en målrettet kommunikation, der tager højde for den enkelte med udgangspunkt i vedkommendes køn, sproglige niveau, baggrund m.v. Det er vigtigt, at ministeriet rummer hele landets samfundsborgere, hvorfor der er særlig fokus på at kommunikere præcist og modtagerorienteret.

<p align="center"><b>Beskrivelse af initiativet</b></p>	<p>Initiativet har til sigte at målrette kommunikation til den enkelte uanset køn, sproglige niveau, baggrund, indkomst m.v. Heri ligger, at kommunikationen tilpasses ud fra, hvilken modtager ministeriet har med at gøre. Det kan i tillæg hertil nævnes, at ved besvarelse af henholdsvis borgerhenvendelser samt ministersvar er der fokus på at sikre, at den enkelte får svar på det, som vedkommende efterspørger – og at dette sker med henblik på, hvilket udgangspunkt og hvilke forudsætninger den enkelte har.</p>
<p align="center"><b>Kontaktperson ift. initiativet</b></p>	<p>Vej- og Brokontoret, departementet.</p>

### Handlinger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
<p>Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?</p>	<p align="center">●</p>	
<p>Har ministeriet givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?</p>	<p align="center">●</p>	

# AFSLUTNING

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

- Transport- og Boligministeriets departement arbejder med ligestilling som en integreret del af vores faste procedurer (f.eks. lovgivningsproceduren) samt strategier og politikker (f.eks. personalepolitikken). Dette sker ud fra en betragtning om, at dette giver den bedste og mest vedvarende effekt, hvis ligestilling bliver en integreret del af opgaveløsningen.

SISU er løbende involveret i ligestillingsarbejdet på personaleområdet ved løbende at følge op på de relevante målsætninger og politikker på området.

Ligestillingsarbejdet i Transport- og Boligministeriets koncern understøttes af vores netværk for ligestilling, hvor de større institutioner på ministerområdet er repræsenteret.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●