

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 Uddannelses- og Forskningsministeriets 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:

- 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 mandelige og kvindelige medarbejdere. Vi stræber efter en kønssammensætning blandt ansatte på en 60/40 fordeling. Dette gælder også ledelsesstillinger.

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

### Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

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

## 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

<b>Navn på initiativet</b>	Rekrutteringsindsats med fokus på det mangfoldige og fokus på lige løn for lige arbejde
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	<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 interesseret 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>

<b>Beskrivelse af initiativet</b>	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.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	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
<b>Kvinder</b>	50% (2)	34,309%
<b>Mænd</b>	50% (2)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	55,556% (5)	32,407%
<b>Mænd</b>	44,444% (4)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	61% (37)	51,64%
<b>Mænd</b>	39% (24)	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>	62% (98)	48,149%
<b>Mænd</b>	38% (61)	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>	Inge Lehmann-programmet i Danmarks Frie Forskningsfond
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet med Inge Lehmann-programmet er at styrke talentudviklingen i dansk forskning ved at fremme en mere ligelig kønssammensætning af forskningsmiljøerne i Danmark.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Inge Lehmann-programmet er en del af den politiske aftale af 6. november 2019 om fordeling af forskningsreserven i 2020. Der er i 2020 i alt afsat 19,7 mio. kr. inkl. overhead til programmet. Inge Lehmann-programmet udmøntes af Danmarks Frie Forskningsfond sammen med Sapere Aude: DFF-Forskningsleder. Programmet skal bidrage til en mere ligelig kønsfordeling i dansk forskning ved, at kvindelige ansøgere som udgangspunkt vælges over mandlige i tilfælde af lige kvalifikationer.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Annemarie Falktoft, kontorchef, departementet

## 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.**

- 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 departementet stemmer tallene vedr. "kønsfordeling i personalet som helhed" ikke. Det anføres i spørgeskemaet, at fordelingen er 60,97% kvinder og 39,03% mænd. Koncern HR får 61,1% kvinder og 38,9% mænd ved opslag i Økonomi-styrelsens database, ISOLA.

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	●