



Miljøministeriet - departementets Ligestillingsplan (Gender Equality Plan)

Miljøministeriets departement har en diversitet- og ligestillingspolitik, som departementets indsats bygger på.

Udgangspunktet er, at alle medarbejdere i Miljøministeriets departement har lige muligheder uanset den enkeltes køn, kønsidentitet, seksuelle orientering, etnicitet, handicap, alder, religion m.fl.

Ligestilling er vigtigt, fordi diversitet tilfører nuancer og perspektiver i det daglige arbejde, og styrker de resultater, departementet leverer, bidrager til et godt arbejdsmiljø, øger innovation og kvalitet i opgaveløsningen, aktiverer flere talenter og danner et bedre rekrutteringsgrundlag.

For at fremme diversitet og ligestilling arbejder Miljøministeriets departement aktivt for at:

- Modarbejde stereotype opfattelser og forventninger til hinanden.
- Medarbejdernes køn ikke begrænser muligheden for fleksibilitet i hverdagen, orlov m.m.
- Alle medarbejdere har lige muligheder for at avancere og har lige adgang til kompetenceudvikling.
- Sikre ligeløn.
- Have en inkluderende arbejdspladskultur.

Diversitets- og ligestillingsaspektet er en integreret del af de forskellige personalerelaterede aktiviteter i departementet. Konkret arbejder departementet bl.a. med følgende.

- At øge opmærksomheden på, hvordan ubevidste, stereotype opfattelser utilsigtet kan påvirke vores forventninger til hinanden. Derfor arbejder departementet på at modvirke usaglig forskelsbehandling, ved at have et større fokus på personlige og faglige kompetencer og egenskaber ved bl.a. rekruttering, advancement og muligheder for kompetenceudvikling.
- At medarbejdernes køn og seksuelle orientering ikke begrænser deres mulighed for fleksibilitet i hverdagen, orlov m.v., heller ikke i forbindelse med barsels- og forældreorlov, hvor alle oplyses om deres muligheder.
- At medarbejdere aflønnes uafhængigt af køn, og direktionen følger op på, om der er ligeløn i de årlige lønforhandlinger samt ifm. løbende lønanalyser.
- At direktionen følger udviklingen i departementets ligestilling gennem monitorering af kønsopdelte data på bl.a. løn/tillæg, kompetenceudvikling og kønsfordeling i ledelsen og blandt medarbejdere.

- At departementet har en organisation med kompetente ledere og samtidig tilstræbes en ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. Det sker bl.a. gennem fastsættelse af måltal på 40/60 fordeling, der i henhold til ligestillingsloven anses som en lige kønsfordeling. Måltallene sættes ift. køn for chef- og direktionsniveauet. Departementet følger løbende op på kønsfordelingen for chef- og direktionsniveauet og indberetter data hvert tredje år i forbindelse med den lovpligtige ligestillingsredegørelse.
- At sikre, at ledelsestalenter fremmes uanset køn. Det er bl.a. aktuelt ifm. indstilling til talentforløb, men det er også relevant ift. rekruttering til advancementsstillinger, som traditionelt kan føre til en lederstilling. Ifm. indstilling til talentforløb er det målsætningen, at de to biologiske køn skal være ligeligt repræsenteret, dvs. 40/60 kønsfordeling. Herudover ønsker departementet at synliggøre muligheden for, at alle uanset kønsidentitet, etnicitet, seksuel orientering, alder m.m., kan gøre ledelseskariere i departementet. Det gør vi ved at fremme organisationens og omverdenens kendskab til diversitet i ledelsen i departementet.
- At diversitet betragtes som et aktiv, og derfor fremgår det af stillingsopslag, at alle kandidater opfordres til at søge uanset personlig baggrund.

Derudover understøtter departementets diversitets- og ligestillingspolitik bl.a. work-life balance og organisationskultur, ved at der indgår diversitets- og ligestillingsspørgsmål i trivselsmålinger og som en del af den årlige trivselsdrøftelse i kontorerne.

Endvidere støtter Miljøministeriets koncernfælles politik for nultolerance og krænkende adfærd op omkring diversitets- og ligestillingspolitikken som foranstaltninger mod kønsbaseret vold, herunder seksuel chikane. Den koncernfælles politik understøttes af lokalt udarbejdede retningslinjer for håndtering af krænkende adfærd, samt lokale indsatser til forebyggelse af krænkende adfærd. Her er e-læringskursus vedr. krænkende adfærd bl.a. integreret i onboarding forløbet.

Departementets kontor for HR og organisation er ansvarlige for at monitorere udviklingen i ligestillingen i tæt samarbejde med direktion, chefgruppe og samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen, og for at indtænke dette i personalepolitiske initiativer.

Dato og underskrift:



4. april 2024

Departementschef Annemarie Lauritsen