

## BILAG 2: INDSATSER TIL ARBEJDET MED LIGESTILLING OG DIVERSITET

Nr.	Initiativ	Sådan opnås målet
1	Diversitet i Erhvervsministeriet	<p>1. Rekrutteringsudvalget sørger så vidt muligt for, at udvalgte kandidater afspejler en bred repræsentation ift. fx køn, etnicitet, intern/ekstern kandidat osv. De mest kvalificerede ansøgere vælges dog altid.</p> <p>Koncern HR undersøger om der kan laves et pilotprojekt med tilsløret data om fx køn, navn og billede i HR-manager.</p> <p>2. Overvejelser om sammensætning i det ansættende kontor inddrages, hvis der er ligeværdige kandidater af forskellige køn, etnicitet og baggrund. Den mest kvalificerede ansøger vælges dog altid.</p> <p>3. Koncern HR udarbejder informationsmateriale, som oplyser ledere, om inkluderende sprogbrug i stillingsannoncer, så stillingsannoncerne appellerer bredt.</p> <p>Koncern HR udarbejder et dialogværktøj, der kan understøtte en respektfuld ansættelsessamtale, når ansøgeren har angivet et handicap ifm. jobansøgningen. Værktøjet understøtter, at leder og ansøger kan drøfte, hvordan arbejdspladsen kan støtte ansøger, så vedkommende bedst muligt kan bruge sine kompetencer på jobbet.</p> <p>Koncern HR udarbejder informationsmateriale, som oplyser ledere og HR om handicapkompenserende ordninger, der både kan tiltrække og sikre gode rammer for personer med fysisk eller psykisk handicap. Derudover kan der ud fra en konkret vurdering tages stilling til at tilbyde yderligere hjælpeforanstaltninger.</p> <p>4. På styrelsesmøderne indgår et punkt om ligestilling og diversitet.</p>
2	Alle behandles med respekt	<p>1. Erhvervsministeriet vil være rummelig over for forskelligheder. Der prioriteres et godt og trygt arbejdsmiljø uden mobning, seksuel chikane eller anden form for krænkende adfærd. Dette måles gennem vores arbejdspladsvurdering og medarbejdertilfredshedsundersøgelser.</p> <p>2. Erhvervsministeriets har retningslinjer til at forebygge seksuel chikane, krænkende adfærd og mobning gennem ledelsesinformation og generel oplysning på intranettet samt en procedure for håndtering af evt. krænkelser, jf. EM's politik for seksuel chikane og mobning. Der er også mulighed for at gøre brug af EM's whistleblowerordning, hvis nogen oplever upassende eller krænkende adfærd.</p> <p>3. Det sikres, at Erhvervsministeriets ledere og medarbejdere har et solidt kendskab til, hvordan krænkende adfærd, seksuel chikane og mobning forebygges, kortlægges og håndteres. Dette vil ske gennem</p>

		<p>udbredelse af viden gennem vejledninger på intranet samt skræddersyede webinarer/kurser til lederne om håndtering og forebyggelse af seksuel chikane, mobning og forskelsbehandling.</p> <p>Det anbefales, at Campus-kurset ”Pas på hinanden – undgå seksuel chikane” kan indgå som del af onboardingforløbet for nye medarbejdere og ledere.</p> <p>4. Koncern HR udvikler et workshopkoncept om psykologisk tryghed, hvor kontorer og teams kan sætte fokus på trivsel og den psykologiske tryghed.</p>
3	Det er indsatsen, der belønnes	<p>1. Der trækkes kønsopdelt løndata og forfremmelser for gennemsigthed, fx ved årlig lønforhandling (holdt op imod kønssammensætningen lokalt). Dette forelægges ledelsen og SAU/SU/KU.</p> <p>2. Ovennævnte datatræk kan drøftes til styrelsesmøder.</p>
4	Lige adgang til ledelsesposter samt kompetenceudvikling og forfremmelser	<p>1. Køn og diversitet tænkes ind, når der udvælges kandidater til forfremmelse og kompetenceudvikling i det ansættende kontor. Den mest kvalificerede kandidat vælges dog altid.</p> <p>2. Data om kompetenceudvikling for ledere (såsom Talent for ledelse og Ny leder i staten) kønsopdeles og trækkes ifm. styrelsesmøder.</p>
5	Fleksibilitet ift. livssituation	<p>1. Erhvervsministeriet giver plads til familieliv og ønsker at understøtte, at begge forældre holder barsel. Der informeres om mulighederne for orlov på intranet og hjemmesider.</p> <p>2. I Erhvervsministeriet er der mulighed for intern rotering. EM forsøger at fremme fleksibilitet ved at være positivt indstillet over for aftaler om dette under hensyntagen til øvrig drift. Dette drøftes på MUS-samtaler.</p> <p>3. Der er mulighed for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid i overensstemmelse med lokale flekstidsaftaler under hensyntagen til øvrig drift.</p> <p>4. Erhvervsministeriet har en seniorpolitik, der giver mulighed for at udvikle og motivere seniormedarbejdere til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, samt sikre en god tilbagetrækning, når tiden er til det. Eventuelle ønsker og tilrettelæggelser drøftes løbende samt på MUS-samtaler og skal ske under hensyntagen til øvrig drift.</p>
6	Erhvervsministeriet indtænker ligestilling og diversitet i vores kerneydelser	<p>1. Ligestilling og diversitet indtænkes i lovforslag og kommunikationsmaterialer. Fx indtænkes køn og mangfoldighed i måltal, analyser, evalueringer og undersøgelser og i forhold til ligestilling i ledelse og iværksætteri.</p>