

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 Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

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:

- Højskolen er af den overbevisning, at målsætninger skal tage udgangspunkt i den konkrete situation. Hvor det er muligt, tilstræber højskolen derfor:

lige vilkår for begge køn for at søge og udfylde lederstillinger.

I den forbindelse lægger højskolen vægt på at sikre en fortsat udvikling hen imod en kønsbalanceret ledelse, hvor kønsfordelingen tilpasses rekrutteringspotentialet, så det fortsat sikres, at stillinger besættes på baggrund af kvalifikationer.

	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:

- Danmarks Medie- og Journalisthøjskole tilstræber at skabe lige vilkår og rammer for, at den enkelte medarbejder - uanset køn - kan forbedre mulighederne for at realisere sine mål og ambitioner. Grundholdningen i højskolens ligestillingspolitik er derfor ligeret, ligeværd og lige muligheder for begge køn. Ligestilling ved højskolen handler dog ikke om at gøre mænd og kvinder ens, men om at bruge kvinder og mænds forskellige kompetencer og bruge den dynamik, som disse forskelligheder skaber.

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 checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	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

Navn på initiativet	Ligestilling i ansættelsesudvalg
Formål og baggrund for initiativet	Sikre at ansøgere bliver mødt med en repræsentativt udvalg i bedømmelsen.
Beskrivelse af initiativet	Afbalanceret kønsfordeling i udvalg som f.eks. ansættelsesudvalg og arbejdsgrupper.
Kontaktperson ift. initiativet	hrafdelingen@dmjx.dk

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
Kvinder	0% (0)	34,309%
Mænd	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	33,333% (1)	32,407%
Mænd	66,667% (2)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	85,714% (6)	51,64%
Mænd	14,286% (1)	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
Kvinder	58,134% (92,2)	48,149%
Mænd	41,866% (66,4)	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?		●	

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Danmarks Medie- og Journalisthøjskole tilstræber at skabe lige vilkår og rammer for, at den enkelte medarbejder - uanset køn - kan forbedre mulighederne for at realisere sine mål og ambitioner. Grundholdningen i højskolens ligestillingspolitik er derfor ligeret, ligeværd og lige muligheder for begge køn.

	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

Navn på initiativet	Markedsføring
Formål og baggrund for initiativet	Danmarks Medie- og Journalisthøjskole tilstræber at tiltrække kvalificerede af begge køn. Grundholdningen i højskolens ligestillingspolitik er derfor ligeret, ligeværd og lige muligheder for begge køn.
Beskrivelse af initiativet	I vores markedsføringsmateriale tilstræbes det at henvende sig til begge køn.
Kontaktperson ift. initiativet	hrafdelingen@dmjx.dk

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	●