

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 Designskolen Kolding

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	<input 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 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	Ved stillingsopslag er der opmærksomhed på, at tekstbrug ikke appellerer mere til et køn fremfor et andet.
Formål og baggrund for initiativet	At opnå lige kønsfordeling blandt ansøgere.
Beskrivelse af initiativet	Tekstbrug sikres ved korrektgang.
Kontaktperson ift. initiativet	Line Willemoes

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	0% (0)	32,407%
Mænd	0% (0)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	75% (3)	51,64%
Mænd	25% (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	74,431% (68,7)	48,149%
Mænd	25,569% (23,6)	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:

- Målet er en mere ligelig fordeling af mandlige og kvindelige studerende. I dag er mænd underrepræsenteret.

	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	Bredere markedsføring af uddannelsen.
Formål og baggrund for initiativet	For at få så bred en ansøgerpopulation som muligt.
Beskrivelse af initiativet	Målrettet markedsføring mod de ungdomsuddannelser, som har flest drenge/mænd så som HHX og HTX.
Kontaktperson ift. initiativet	Lone Dalsgaard

AFSLUTNING

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

- Vedr. ligestilling blandt Designskolen Koldings personale:
Designskolen Kolding er optaget af at tiltrække og fastholde den bedst kvalificerede person til alle tider og funktioner. I ansættelsesøjemed og ved forfremmelser bliver der således hverken skelet til køn, alder eller andre parametre, som ikke er udslagsgivende for at udføre de pågældende arbejdsopgaver.
Den kvindelige andel af skolens medarbejdere er væsentlig større end den mandlige del. Dette gælder ligeledes i skolens øverste ledelsesorganer, hvor de mandlige medarbejdere er underrepræsenterede. Grunden til denne skæve kønsfordeling bunder i en tilsvarende skæv kønsfordeling i ansøgere til skolens stillinger.
Der er derfor fokus på, at skolens jobopslag ikke ubevidst henvender sig til/appellerer mere til det ene køn frem for det andet.

Vedr. ligestilling blandt Designskolen Koldings studerende (kerneydelse):
I forbindelse med rekruttering af studerende er der fokus på at sikre en mere ligelig fordeling af mandlige og kvindelige studerende. Men skolen har talentoptag, hvorfor der optages de mest kvalificerede blandt ansøgere uden skelen til køn, alder eller andet end deres potentiale og kunstneriske talent. Større ligestilling blandt studerende sikres derfor opnået gennem arbejde for en bredere ansøgerpopulation.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●