

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 Aarhus Maskinmesterskole

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:

- AAMS skal fremme ligestilling på ledelsesniveau og blandt fagkonsulenter således, at antallet af mænd og kvinder i ledelsen og blandt fagkonsulenter i størst mulig grad afspejler den kønsmæssige fordeling blandt medarbejderne.

Nej

Ja

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



Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- AAMS tilstræber at forbedre og udvikle arbejdsmiljøet, således at begge køn sikres ligeværdige vilkår, og således at arbejdspladsen gøres tiltrækkende for begge køn.

Fleksibilitet mellem arbejdsliv og familieliv skal sikres.

Der bør så vidt muligt være ansat både kvinder og mænd på de enkelte arbejdsområder.

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	
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	<input checked="" 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"/>	

	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	Opfølgning på mål
Formål og baggrund for initiativet	Som en forpligtende tilskyndelse til at nå målene, skal rektor hvert år forelægge SU og bestyrelsen en opgørelse over, hvordan det ser ud med kønsfordelingen på AAMS inkl. kønsfordelingen på lederniveau.
Beskrivelse af initiativet	1 gang årligt orienterer rektor bestyrelse og SU om status, hvorefter denne drøftes.
Kontaktperson ift. initiativet	Simon Rasmussen

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	0% (0)	51,64%
Mænd	100% (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	20,494% (19,1)	48,149%
Mænd	79,506% (74,1)	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

Navn på initiativet	Ikke relevant
Formål og baggrund for initiativet	Ikke relevant
Beskrivelse af initiativet	Ikke relevant
Kontaktperson ift. initiativet	Ikke relevant

AFSLUTNING

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

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	<input checked="" type="checkbox"/>
Spørgeskemaet godkendes og låses	<input checked="" type="checkbox"/>