

Mark Brat + Team 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 Professionshøjskolen Absalon

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområd



	Nej	Ja
--	-----	----

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?



	Nej	Ja
--	-----	----

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



## 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	
Målrettet 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"/>

Angiv initiativer	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	•

	Nej	Ja
<p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p>	•	
<p>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.?</p>	•	

## Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Opfordring til alle om at søge stillinger på Absalon.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Ønsket om at alle uanset køn og baggrund søger stillinger på Absalon.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	I forbindelse med stillingsopslag opfordrer Absalon efter gældende cirkulærebestemmelse til, at alle interesserede uanset personlig baggrund søger stillingen.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Lars Rahbek, lar@pha.dk, tlf. 72481097

## 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
<b>Kvinder</b>	100% (1)	34,309%
<b>Mænd</b>	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	0% (0)	32,407%
<b>Mænd</b>	100% (2,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	67,47% (50,4)	51,64%
<b>Mænd</b>	32,53% (24,3)	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
<b>Kvinder</b>	70,53% (509,3)	48,149%
<b>Mænd</b>	29,47% (212,8)	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

<b>Navn på initiativet</b>	Kønsopdelte data
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	For at identificere, om der er særlige kønsforskelle, der gør sig gældende i forhold til vores kerneydelser.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Vi bruger kønsopdelte data i forbindelse med identifikation af vores målgruppe, herunder når der trækkes data om ansøgere til vores uddannelser og når der udarbejdes studentertilfredshedsundersøgelser, evalueringer og andre brugerundersøgelser. Vores uddannelser søges i højere grad af kvinder, hvor vi i ligestillingssammenhæng også sigter efter at nå de unge mænd, når vi rekrutterer studerende for at få dem på vores uddannelser.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Kvalitetschef Christian Moldt, chmo@pha.dk, tlf. 72482258

# AFSLUTNING

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

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

