

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 Den Danske Filmskole

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 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 type="radio"/> | <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 |
|--|-----|----|
| 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 | - |
| Formål og baggrund for initiativet | - |
| Beskrivelse af initiativet | - |
| Kontaktperson ift. initiativet | - |

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 | 100% (1) | 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% (2) | 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 | 47,921% (21,9) | 48,149% |
| Mænd | 52,079% (23,8) | 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? | | ● | |

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Inden for rammerne af optaget på kunstneriske uddannelser, har Filmskolen en overordnet målsætning om ligestilling.

| | 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 | - |
| Formål og baggrund for initiativet | - |
| Beskrivelse af initiativet | - |
| Kontaktperson ift. initiativet | - |

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 | ● |