

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 Erhvervsakademi MidtVest

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:

- EAMV tilstræber at organisationen som helhed går ind for at der er ligestilling på alle kerneområder. Ikke nødvendigvis at der er lige mange mænd og kvinder på følgende kerneområder: bestyrelse, lokale uddannelsesudvalg, ledelse, underviser, administration, bygningsforvaltning, studerende, men at den enkelte person har lige muligheder og lige rettigheder uanset køn. Det tilstræbes at der er lige muligheder og lige rettigheder på følgende områder: At bestyrelsen og de lokaleuddannelsesudvalg skal være fordelt mellem de to køn, dog der hvor rekrutteringslaget set i forhold til vedtægternes kompetenceområder kan opfyldes. At ledelsen skal være fordelt mellem to køn, dog der hvor rekrutteringslaget set i forhold til organisationens kernekompetenceområder kan opfyldes samt en skelen til at det er politisk ønskeligt at der kommer flere kvinder ind i ledelsen. At administrationen og bygningsforvaltningen skal være fordelt mellem to køn, dog der hvor rekrutteringslaget set i forhold til kernekompetenceområder kan opfyldes. At underviserne skal være fordelt mellem to køn, dog der hvor rekrutteringslaget set i forhold til undervisningens kernekompetenceområder kan opfyldes. At de studerende uanset køn har mulighed for at vælge uddannelse efter eget interesseområde.

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- EAMV tilstræber at organisationen som helhed går ind for at der er ligestilling på alle kerneområder. Ikke nødvendigvis at der er lige mange mænd og kvinder på følgende kerneområder: bestyrelse, lokale uddannelsesudvalg, ledelse, underviser, administration, bygningsforvaltning, studerende, men at den enkelte person har lige muligheder og lige rettigheder uanset køn. Det tilstræbes at der er lige muligheder og lige rettigheder på følgende områder: At bestyrelsen og de lokaleuddannelsesudvalg skal være fordelt mellem de to køn, dog der hvor rekrutteringslaget set i forhold til vedtægternes kompetenceområder kan opfyldes. At ledelsen skal være fordelt mellem to køn, dog der hvor rekrutteringslaget set i forhold til organisationens kernekompetenceområder kan opfyldes samt en skelen til at det er politisk ønskeligt at der kommer flere kvinder ind i ledelsen. At administrationen og bygningsforvaltningen skal være fordelt mellem to køn, dog der hvor rekrutteringslaget set i forhold til kernekompetenceområder kan opfyldes. At underviserne skal være fordelt mellem to køn, dog der hvor rekrutteringslaget set i forhold til undervisningens kernekompetenceområder kan opfyldes. At de studerende uanset køn har mulighed for at vælge uddannelse efter eget interesseområde.

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	-
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	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	50% (1)	51,64%
Mænd	50% (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	53,857% (37)	48,149%
Mænd	46,143% (31,7)	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	-
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	●