

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 Zealand (Sjællands Erhvervsakademi)

# 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

|   |  |
|---|--|
| <b>Navn på initiativet</b>                | Vi har ikke et initiativ   |
| <b>Formål og baggrund for initiativet</b> | Vi har i forvejen en nogenlunde ligelig fordeling, så det har ikke været nødvendigt med nogen initiativer. |
| <b>Beskrivelse af initiativet</b>         | Vi har i forvejen en nogenlunde ligelig fordeling, så det har ikke været nødvendigt med nogen initiativer. |
| <b>Kontaktperson ift. initiativet</b>     | HR konsulent Helle Østergaard  |

## 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<br>(Lønramme 39-42) | Gennemsnittet på tværs<br>af sammenlignelige<br>institutionstyper |
|----------------|--|---|
| <b>Kvinder</b> | 0% (0)                                   | 34,309%   |
| <b>Mænd</b>    | 0% (0)                                   | 65,691%   |

| Køn            | Niveau 2 - Chefer<br>(Lønramme 37-38) | Gennemsnittet på tværs<br>af sammenlignelige<br>institutionstyper |
|----------------|---------------------------------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 100% (1)                              | 32,407%   |
| <b>Mænd</b>    | 0% (0)                                | 67,593%   |

| Køn            | Niveau 3 - Ledere og<br>specialister (Lønramme<br>35-36) | Gennemsnittet på tværs<br>af sammenlignelige<br>institutionstyper |
|----------------|--|---|
| <b>Kvinder</b> | 48,718% (3,8)  | 51,64%  |
| <b>Mænd</b>    | 51,282% (4)  | 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<br>af sammenlignelige<br>institutionstyper |
|----------------|-----------------|---|
| <b>Kvinder</b> | 45,262% (121,8) | 48,149%   |
| <b>Mænd</b>    | 54,738% (147,3) | 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>                | Vi har ikke noget initiativ.   |
| <b>Formål og baggrund for initiativet</b> | Vi har i forvejen en nogenlunde ligelig fordeling, så det har ikke været nødvendigt med nogen initiativer. |
| <b>Beskrivelse af initiativet</b>         | Vi har i forvejen en nogenlunde ligelig fordeling, så det har ikke været nødvendigt med nogen initiativer. |
| <b>Kontaktperson ift. initiativet</b>     | HR konsulent Helle Østergaard  |



# 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 | ● |