

INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2023 FOR MINISTERIER, STATSLIGE INSTITUTIONER OG STATSLIGE VIRKSOMHEDER

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023

Alle ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingslovens § 5 indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2023. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. juni 2020 til 31. maj 2023.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

Ligestillingsafdelingen i Ministeriet for Digitalisering og Ligestilling har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste venstre hjørne. Alle spørgsmål på hver enkelt side skal besvares, førend det er muligt at gå til næste side i besvarelsen. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes. Pdf-filen kan udskrives ved at klikke på printikonet på denne eller den sidste side af dette indberetningsskema.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, skal **redegørelsen godkendes**. Når redegørelsen er godkendt, registreres det på indberetningsskemaets sidste side, og der trykkes på "Afslut". Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ressortministeren og ministeren for ligestilling er hermed opfyldt. Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

Spørgsmål

Spørgsmål af teknisk karakter i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på skemasupport@ramboll.com eller tlf. 6915 8076.

Med venlig hilsen
Ligestillingsafdelingen i Ministeriet for Digitalisering og Ligestilling

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet, kan du klikke her:



I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomhed har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem kvindelige og mandlige ansatte ift. løn, forældreorlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i opgaveløsningen, styrke rekrutteringsgrundlaget, bidrage til et bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet samt bidrage til branding af ministeriet, den statslige institution eller statslige virksomhed.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?
(Fx en målsætning om, at fordeling af kvinder og mænd ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

Ja
 Nej

Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Københavns Universitet har en målsætning om at forbedre kønsbalancen i ledelse henimod en lige kønsfordeling på alle niveauer.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?
(Fx en målsætning om at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos HK'ere, øge ligestillingen i brugen af forældreorlov eller fremme ligeløn)

Ja
 Nej

Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

Københavns Universitet har en konkret målsætning om at forbedre kønsbalancen på henholdsvis lektor- og professorniveau med 2 procentpoint i perioden 2022-2024 på KU-niveau. Målsætningen er beskrevet i "handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023". Generelt arbejder Københavns Universitet for på sigt at kunne sikre en lige kønsfordeling, hvor også mere end binært køn medtænkes. Ligeløn er også et opmærksomhedspunkt for Københavns Universitet og der iværksættes i foråret 2023 en ligelønsanalyse med fokus på både teknisk/administrativt personale og videnskabeligt personale.

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?
(Fx justering af rekrutteringsmateriale, så det appellerer til begge køn)

Ja
 Nej

Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?
(fx rekrutteringsmateriale som appellerer til både kvinder og mænd)

Ja
 Nej

Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annoncerkabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Handlinger på personaleområdet

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 staten/den statslige organisations/den statslige virksomheds kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?
(fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)

Ja Nej

Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. forældreorlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet:

Handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023

Formål og baggrund for initiativet

Københavns Universitet vedtog i december 2021 "handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023". Handleplanen – og initiativerne heri – har til formål at sikre trygge og lige muligheder for alle medarbejdere og studerende uanset køn og øvrige mulige forskelsmarkører, herunder styrke trivsel og inklusion samt bekæmpe forskelsbehandling i arbejde og uddannelse.

Beskrivelse af initiativet

Handleplanen indeholder over 20 initiativer, der på forskellig vis skal bidrage til at fremme ligestilling og diversitet på Københavns Universitet. Af konkrete initiativer, der er gennemført eller i gang med at blive gennemført i skrivende stund, kan bl.a. nævnes følgende: - Opdatering af konceptet for lederudviklingsamtaler (LUS), så det inkluderer stillingtagen til ligestilling og diversitet som et væsentligt udviklingsparameter. Ledere forventes at forholde sig til deres egen indsats indenfor ligestilling og diversitet, ligesom de forventes at forholde sig til, hvorledes de inddrager medarbejderne i denne indsats. - Udvikling og udbud af kurser om ligestilling, diversitet og ubevidst bias til ledere. - Gennemførelse af en række workshops rettet mod både ledere, medarbejdere og studerende om forebyggelse samt håndtering af sexisme og krænkende handlinger. Det er desuden et centralt mål i handleplanen at sikre en bred inddragelse af organisationen frem mod formuleringen af næste handleplan. Det gøres konkret ved, at Københavns Universitet i 2023 og 2024 gennemfører en dialog mellem ledelse, medarbejdere og studerende med det formål at identificere de udfordringer, der er mest aktuelle og nødvendige at adressere såvel lokalt som på tværs af universitetet samt iværksætte relevante tiltag.

Kontaktperson ift. initiativet:

Beate Sløk-Andersen, specialkonsulent i FHR

Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for ministeriet, institutionen eller virksomheden på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem kvinder og mænd på personaleområdet i ministeriet, institutionen eller virksomheden samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet på det statslige område. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos ministeriet, institutionen eller virksomheden om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Efter præsentationen af fakta for ministeriet, institutionen eller virksomheden vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kilden bag nøgletallene er Statens BI – ISOLA, Økonomistyrelsens tværstatslige database for løn- og personalestatistik. Denne kilde er valgt for at skabe størst mulig ensartethed og sammenlignelighed i data mellem de indberettende institutioner.

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomhed. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd (opgjort i årsværk).

Gennemsnitstallene er opdateret i indberetningsskemaet den 15. maj 2023 og viser gennemsnittet for alle ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder.

Køn	Niveau 1	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
	Topchefer (Lønramme 39-42)	
Kvinder	0 % (0)	34,7 %
Mænd	100 % (2)	65,3 %

Køn	Niveau 2	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
	Chefer (Lønramme 37-38)	
Kvinder	26,5 % (178)	33,6 %
Mænd	73,5 % (494,1)	66,4 %

Køn	Niveau 3	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
	Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	
Kvinder	58,9 % (580,6)	53,6 %
Mænd	41,1 % (405,6)	46,4 %

Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk. Gennemsnittet er beregnet på tværs af samtlige institutionstyper, herunder ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder.

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 (opgjort i årsværk).

Gennemsnitstallene er opdateret i indberetningsskemaet den 15. maj 2023 og viser gennemsnittet for alle ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
Kvinder	54,2 % (5302,5)	46,9 %
Mænd	45,8 % (4481,3)	53,1 %

Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk. Gennemsnittet er beregnet på tværs af samtlige institutionstyper, herunder ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder.

Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt, og fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i ministeriets, den statslige institutions eller den statslige virksomheds personale ansat på deltid og derefter fordelingen af de deltidsansatte i forskellige arbejdstidsintervaller for kvinder og mænd. Den første tabel viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk. De efterfølgende tabeller viser den procentvise fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd i arbejdstidsintervallerne samt antallet af kvindelige og mandlige årsværk.

Gennemsnitstallene er opdateret i indberetningskemaet den 15. maj 2023 og viser gennemsnittet for alle ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
Kvinder	14,1 % (746,2)	10,9 %
Mænd	6,7 % (299,4)	3,5 %

Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, der arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.923 timer om året eller færre). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
Kvinder	51 % (380,2)	65,2 %
Mænd	22,3 % (66,9)	37,6 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
Kvinder	20,7 % (154,7)	16,2 %
Mænd	29,5 % (88,3)	28 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af samtlige institutionstyper
Kvinder	28,3 % (211,2)	18,6 %
Mænd	48,2 % (144,2)	34,4 %

Kilde: ISOLA, 3. kvartal 2022.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, der arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.923 timer om året eller færre). Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Initiativer for ligestilling på personaleområdet generelt

Ved spørgsmålene skal I forholde jer til de opdaterede gennemsnitstal fra den 15. maj 2023 og besvare spørgsmålene herudfra.

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

Beskriv eventuelt jeres overvejelser om nye initiativer, som I forventer eller ikke forventer at igangsætte med henblik på at fremme ligestilling på personaleområdet generelt

KU er på nuværende tidspunkt i gang med at virkeliggøre den omtalte "handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2023", der er en omfattende indsats med over 20 initiativer, der skal implementeres i handleplansperioden. På baggrund af erfaringerne fra de implementerede initiativer, opdateringen af data, indsigterne fra analyserne fra denne handleplan samt en bred inddragelsesproces af hele organisationen (i 2023-2024) vil KU formulere en række nye initiativer på området.

KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer både kvinders og mænds adfærd og præferencer, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For departementer/styrelser vil kerneydelser fx være den service, der leveres til borgerne, samt udarbejdelse af lovforslag og kommunikationsmaterialer til borgerne.

Initiativer til at fremme ligestilling kan fx være at udarbejde informationsmateriale og kampagner som henvender sig til både kvinder og mænd, eller at institutionen ligestillingsvurderer lovforslag, så lovgivningen reelt stiller kvinder og mænd lige.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?

(Fx for uddannelsesinstitutioner kan det være en mere ligelig kønsfordeling blandt ansøgere til uddannelsen)

- Ja
 Nej
 Ikke relevant

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes forskningsmateriale, analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?

(På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger).

Ja Nej



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

Beskriv et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser:

Navn på initiativet:

Kønsskævhed i studenteroptag

Formål og baggrund for initiativet:

Der er fortsat stor kønsskævhed i studenteroptaget på en række uddannelser på Københavns Universitet. Derfor er der på KU – både centralt og lokalt – fokus på denne ubalance. KU arbejder både på at få mere viden om denne kønsskævhed og på at synliggøre, at KU's uddannelser er for alle med en række (især lokale) initiativer.

Beskrivelse af initiativet:

På KU-niveau er der iværksat en analyse for at styrke vidensgrundlaget vedrørende det kønsskæve optag på BA-niveau med særligt fokus på frafald, forventede karrieremuligheder og afgørende forhold for ansøgning. Lokalt findes en række initiativer på KU's institutter, der arbejder med at løse udfordringerne om kønsskævhed på en række uddannelser. Fx arbejder Datalogisk Institut målrettet med emnet og afholder bl.a. programmeringsworkshops (FemTech) for kvindelige, trans, queer og ikke-binære gymnasieelever.

Kontaktperson ift. initiativet:

Beate Sløk-Andersen, specialkonsulent i FHR

AFSLUTNING

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 færdig, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 godkendt, tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses.

Indberetningsskemaet er færdigudfyldt

Ja




Indberetningsskemaet afsluttes og låses



Afslutning

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2023 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som pdf-fil, kan du klikke her: 

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Københavns Universitet

Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk omkring årsskiftet 2023/2024. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder modtage information om, at deres individuelle redegørelse og rapport kan tilgås på hjemmesiden.

Kontaktoplysninger til Ligestillingsafdelingen: Telefon 21 57 06 89 eller mail anb@lige.dk