

Godkendt indberetning. Indsendt af elisabeth.rasmussen@adm.ku.dk for Københavns Universitet 2013-10-25 15:20

## Indberetning vedrørende ligestilling til Ministeriet for Ligestilling og Kirke

### Lovgrundlag

Alle departementer samt statslige styrelser, institutioner, virksomheder, mv. med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingslovens § 5 indberette ligestillingsredegørelser i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelse i 2013. Ligestillingsredegørelsen følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd.

### Formål

Formålet med de statslige organisationers ligestillingsredegørelser 2013 er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelserne på det statslige område skal beskrive perioden 1. september 2011 til 31. august 2013.

I det følgende benyttes betegnelsen "statslige organisationer" om departementer, styrelser, institutioner, virksomhederne mv. De statslige organisationers ligestillingsredegørelser bidrager endvidere til ressortministerens ligestillingsrapport til minister for ligestilling.

### Opbygningen af indberetningsskemaet

Indberetningen til ligestillingsredegørelsen 2013 indeholder i alt 14 spørgsmål, heraf 7 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 7 spørgsmål vedrørende ressortområdet/kerneydelse. Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i tre kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Resultater

Der er endvidere i indberetningsskemaet indsat **tal vedrørende kønsfordelingen** blandt ledere og kønsfordelingen blandt personale. Tallene er trukket fra Finansministeriets forhandlingsdatabase d. 24.6.2013. De nærmere udtrækskriterier fremgår i indberetningsskemaet. Hvis organisationen ønsker at korrigere tallene, kan det ske ved at skrive egne tal til sidst i indberetningsskemaet – hvor der er afsat plads til fritekst.

### Om funktionaliteten

Det forudsættes, at der er én person i organisationen, som er ansvarlig tovholder for indberetningen. Tovholderen kan indhente bidrag til redegørelsen fra andre i organisationen, og klippe disse bidrag ind i tovholderens indberetningsskema.

De enkelte spørgsmål kan besvares i vilkårlig rækkefølge. Piletasterne øverst på skærmen kan kun bruges til at bladre gennem indberetningsskemaet. Besvarelsen **gemmes kun** ved at klikke på den blå knap nederst på siden. Det er muligt at gemme indberetningen løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er endvidere muligt at se og gemme besvarelsen som pdf-fil, som kan downloades og printes.

### Fritekst til egne bemærkninger til sidst i indberetningsskemaet

Når alle spørgsmål er besvaret, kan det udfyldte indberetningsskema ses ved at trykke på "Se besvarelse". Der er herefter mulighed for i fritekst at beskrive organisationens arbejde med ligestilling på maks. 5 sider. Det kan være organisationens egen analyse af de sidste to års arbejde - eventuelle barrierer og/eller beskrivelse af, hvad der fremadrettet vil blive arbejdet med.

### Organisationens godkendelse og endelig indsendelse af indberetningsskemaet

Tovholderen er ansvarlig for indberetningen og dermed også for, at det indberettede er godkendt i organisationen, når det indsendes til Ministeriet for Ligestilling og Kirke. Når organisationen har udfyldt indberetningsskemaet og evt. tilføjet sin egne bemærkninger, trykkes der til sidst på "Godkend". Herefter modtager tovholderen en kvittering for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ressortministeren og minister for ligestilling – jf. ligestillingslovens § 5 – er hermed opfyldt.

### Resultatet af indberetningen

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser samt ressortministrenes ligestillingsrapporter vil blive offentliggjort på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) i foråret 2014. Når resultaterne fra indberetningerne foreligger, vil den enkelte institution få en "status-ligestillingsredegørelse", der indeholder organisationens indberetning, og som derudover sammenligner organisationens indsats med samtlige andre kommuner/regioner/statslige organisationer bl.a. gennem et ligestillingsindeks. Organisationerne vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige indtastede informationer fra de indberettende statslige organisationer. Alle respondenter vil modtage en e-mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

## Politikker på personaleområdet



### *Eksempel*

En politik for ligestilling på personaleområdet kan fx være, at organisationen arbejder for at mænd og kvinder får lige muligheder i forhold til uddannelse, løn, orlov og karrieremuligheder.

### *Bemærkning*

Den kan være nedskrevet som en del af personalepolitikken, være et element i en politik vedr. mangfoldighed eller stå som en selvstændig politik.

### **1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?**

---

- Ja
- Nej

## Politikker på personaleområdet



### Eksempel

En målsætning på personaleområdet kan fx være, at der både skal være kvinder og mænd i ansættelsesudvalg.

Et måltal på personaleområdet er fx, at 20 pct. af HK'erne skal være mænd.

### Bemærkning

En målsætning er en hensigtserklæring om, hvad der skal opnås på et givent område.

Et måltal er en konkretisering af en målsætning. Her angives de kvantitative mål, som I har fastsat for organisationen.

## 2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

- Ja, vi har målsætninger
- Nej, vi har ingen målsætninger
- Ja, vi har måltal
- Nej, vi har ingen måltal

Hvis ja, angiv de vigtigste målsætninger og/eller måltal indenfor områderne:

### Medarbejdersammensætning i forhold til køn (maks 200 tegn pr. felt):

KU har haft i perioden 2008-13 haft en kvindehandlingsplan med det formål at øge antallet af kvindelige professorer mv.  
En ny revideret handlingsplan er i proces for de næste 5 år.

### Ledersammensætning i forhold til køn (maks 200 tegn pr. felt):

I lederrekrutteringsprocesser ved brug af headhuntere lægges der vægt på at der findes kvalificerede ansøgere af begge køn. Mindst 1/3 af kandidaterne bør både udgøres af henholdsvis mænd og kvinder.

### Andet (maks 200 tegn pr. felt):

## Handlinger på personaleområdet



### Eksempel

En aktivitet i forhold til rekruttering af personalegrupper kan fx være, at det i annonceringen imødegås, at stillingen traditionelt appellerer mest til det ene køn.

En aktivitet i forhold til ansættelsesprocessen til lederstillinger kan fx være at opfordre både mænd og kvinder til at ansøge.

Brug af kønsopdelte data kan fx være begrundet i et ønske om at følge, om der er skævheder, der ikke kan forklares med medarbejdernes jobfunktion, uddannelse, erfaring mv.

Inddragelse af kønsaspektet ved udarbejdelse af interne evalueringer mv. kan være begrundet i et ønske om at afdække om mænd og kvinder fx oplever tiltag i organisationen forskelligt på en måde, der bør imødegås.

### Bemærkning

Såfremt organisationen har konkrete initiativer på udvalgte områder, beskrives et eller flere eksempler i feltet nedenunder.

## 3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder på personaleområdet?

Vælg i hvilken grad I har iværksat initiativer og beskriv jeres gode eksempler.

Besvarelsen af dette spørgsmål skal præcisere i hvilken udstrækning, I har iværksat konkrete initiativer for at fremme ligestilling på personaleområdet.

### I forbindelse med rekruttering af personale.

Slet ikke    I ringe grad    I nogen grad    I høj grad    I meget høj grad



Vi overvejer ikke fordelingen af mænd og kvinder i vores personale-grupper, når vi rekrutterer.

Det er fast procedure at tage højde for fordelingen af mænd og kvinder i vores personale-grupper, når vi rekrutterer.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Trepunktsplanen (kvindehandlingsplanen) har fra 2008-2013 sat fokus på tre områder for at fremme antallet af kvindelige forskere og ledere. De tre områder er: Økonomiske incitamenter til fakulteter og institutter, Internationaliseringsstipendiat og Talent- og lederudvikling. HR (SUND) holder særligt øje med mandlige ansøgere til HR området, som typisk er meget kvindedomineret.

### I forbindelse med rekruttering til lederstillinger.

Slet ikke    I ringe grad    I nogen grad    I høj grad    I meget høj grad



Vi overvejer ikke kønsfordelingen ved rekruttering til lederstillinger.

Det er fast procedure at tage højde for køns-fordelingen ved rekruttering til lederstillinger.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Ved brug af headhuntere/rekruteringsbureauer i forbindelse med ansættelse af ledere skal hvert køn som minimum udgøre 1/3 af kandidaterne. I ansættelsesudvalg lægges der vægt på, at der både er mænd og kvinder repræsenteret, og såfremt dette ikke opfyldes, bedes der om en begrundelse herfor.

# Ligestilling på personaleområdet

(spm. 3 fortsat)

Ved at bruge kønsopdelte data på personaleområdet fx i forhold til løn, tillæg og orlovsordninger.

Slet ikke    I ringe grad    I nogen grad    I høj grad    I meget høj grad



Vi bruger ikke kønsopdelte data på personale-området.

Det er fast procedure at bruge kønsopdelte data på personale-området.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud.

Slet ikke    I ringe grad    I nogen grad    I høj grad    I meget høj grad



Vi tager ikke højde for ligestilling af mænd og kvinder, når vi bevilger kursus- og uddannelses-tilbud.

Det er fast procedure at tage højde for ligestilling af mænd og kvinder, når vi bevilger kursus- og uddannelses-tilbud.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Slet ikke    I ringe grad    I nogen grad    I høj grad    I meget høj grad



Vi inddrager ikke kønsaspektet, når vi udarbejder interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Det er fast procedure at inddrage kønsaspektet, når vi udarbejder interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.

Aktivitet (maks 400 tegn):

I forbindelse med Arbejdspladsvurderingen 2012 på KU, er der lavet en rapport der skildrer besvarelserne fra henholdsvis mænd og kvinder. På HUM er der i trivselsdelen af APV'en registreret væsentlige forskelle i de ph.d.-studerendes vurderinger. Kvinderne giver en signifikant dårligere vurdering end deres mandlige medstuderende. Resultatet kan bruges aktivt i det videre arbejde med APV'en.

På JUR arbejdes der med en separat handlingsplan mod seksuel chikane, som bidrager til at give et mere attraktivt og motiverende arbejdsmiljø for kvindelige ansatte.

## Resultater på personaleområdet



### Bemærkning

Personaletallene er trukket 24/6 2013 fra Finansministeriets Forhandlingsdatabase.

Stillingskategorier er inddelt på Forhandlingsdatabasens "Personalekategori"-inddeling, opgjort indenfor hovedkontoens poster for de enkelte institutioner.

Ledere er opgjort som personer ansat under lønramme 35 - 42, opgjort efter Forhandlingsdatabasens "Lønramme"-inddeling.

Øvrige personale er opgjort som personer ansat under lønramme 0 - 34, opgjort efter Forhandlingsdatabasens "Lønramme"-inddeling.

Kategorier med under 3 personer i alt er slået sammen i en restkategori "Øvrige under 3 årsværk totalt".

Alle tal er angivet i antal årsværk.

## 4. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier.

### Ledere

Københavns Universitet	M	K	Total	Mpct	Kpct	Mpct stat	Kpct stat
Niveau 1 - Topchefer (lønramme 39-42)	3	0	3	100	0	75	25
Niveau 2 - Chefer (lønramme 37-38)	380	85	465	82	18	73	27
Niveau 3 - Ledere og specialister (lønramme 35-36)	221	242	463	48	52	54	46
I alt	604	327	930	65	35	61	39

# Ligestilling på personaleområdet

(spm. 4 fortsat)

## Personale

Stilling	M	K	Total	Mpct	Kpct
Civiløkonomer	3	1	4	76	24
Undervisn.assistent	2	8	10	17	83
Bygningskonstruktør	4	0	4	100	0
Bibliotekarere	6	23	29	20	80
Erhvervs.kandidater	1	17	18	5	95
Ingeniørassistenter	43	0	43	100	0
Forsk.tekn./Ing.ass.	9	0	9	100	0
Arkitekter	11	11	22	49	51
Ingeniører	123	67	190	65	35
Jurister/økonomer	165	136	300	55	45
Magistre	1312	1031	2342	56	44
Teknikere m.fl.	2	3	5	46	54
Maskinmestre	12	1	13	92	8
Journalister	8	4	12	67	33
Dyrlæger	39	85	125	32	68
Tandlæger	24	57	81	30	70
Timelønnede	36	35	71	51	49
Farmaceuter	75	90	165	46	54
Agronomer	102	71	173	59	41
Særligt aflønnede	21	23	44	48	52
Klinisk Lekt/lærere	20	11	31	65	35
Eksterne Lektorer	81	40	121	67	33
Studenterundervisere	61	58	118	51	49
Læger v/højere læreans.	57	38	95	60	40
Jordbrugsteknikere	2	1	3	70	30
Faglærer Klinikass.	0	24	24	0	100
Lager- og Handelsarbejdere	60	123	183	33	67
Gartnere og gartneriarbejdere	40	14	53	75	25
Ernærings- /Husholdn.økonomer	0	6	6	0	100
Lærlinge og elever	12	0	12	100	0
Skov- og Landskabsingeniører	25	1	26	97	3
Håndværkere	90	3	93	97	3
Grafiske Arbejdere	7	5	12	61	39
Tjenestemænd	45	23	68	67	33
Tjenestemandslign.	11	12	23	49	51
Køkkenmedhjælper	1	3	5	27	73
Servicemedarbejdere	4	0	4	100	0
Bioanalytikere	8	66	74	11	90
Laboratoriefunktionærer	75	392	467	16	84
IT-medarbejdere	132	20	152	87	13
Kontorfunktionærer	210	922	1132	19	81
Farmakonom/defektric	0	4	4	0	100
Sygeplejersker	4	11	15	27	74
Vagt- og sikkerhedsfunkt.	33	10	42	77	23
Kokke/kogersker	3	1	4	74	26
Køkkenpersonale	0	5	5	0	100
Sanitører	29	0	29	100	0
Korrespondenter	0	15	15	0	100
Ph.d. Stipendiater	690	827	1517	46	55
Klinisk Professorer	43	13	56	77	23
Vederlagsl. Pension.	1	4	5	28	72
Særl.afløn.timeløn	4	4	8	48	52
Rengøringsassistenter	0	140	140	0	100
Øvrige under 3 årsværk total	7	7	14	53	47
I alt	3753	4462	8215	46	54

# Ligestilling på personaleområdet

## Resultater på personaleområdet



### Eksempel

I forhold til drøftelse af ligestillingsarbejdet i formelle fora så har forskellige typer møder forskellig frekvens. Her gives en samlet overordnet vurdering.

## 5. I hvilket omfang er jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet forankret i organisationen?

Læs udsagnene og vurder i hvilken grad I gør det.

### Organisationens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora fx direktion, mellemedelse og samarbejdsudvalg mv.

Aldrig      Sjældent      Af og til      Ofte      Altid



Fordi vi ikke drøfter vores mål, initiativer og handlinger for ligestillings-arbejdet på personale-området.

Fordi drøftelse af vores mål, initiativer og handlinger er et fast punkt på dagsordenen i formelle fora flere gange årligt.

### Vi indsamler information om ligestilling på personaleområdet fx i form af statistikker. Det kan eksempelvis omhandle tildeling af tillæg, orlov, uddannelser mv. fordelt på køn og personalegrupper.

Aldrig      Sjældent      Af og til      Ofte      Altid



Vi er ikke opmærksomme på ligestillings-perspektivet, når vi indsamler information.

Vi har faste procedurer for indarbejdelse af ligestillings-perspektivet, når vi udarbejder statistik eller andre materialer.

### Vi formidler information om ligestilling på personaleområdet fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende. Det kan omhandle fordelingen af mænds og kvinders barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i organisationen.

Aldrig      Sjældent      Af og til      Ofte      Altid



Vi formidler ikke information om ligestilling på personale-området.

Vi formidler rutinemæssigt information om ligestilling på personaleområdet ud i hele organisationen.



## Resultater på personaleområdet



### Bemærkning

Sæt kryds ved den eller de kategorier, der bedst afspejler den effekt, som I forventer, der kommer ud af arbejdet med ligestilling på personaleområdet. Der må sættes op til tre krydser.

### 6. Hvilke effekter forventer I af jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet?

---

Sæt op til tre krydser ved de effekter, som I mest forventer.

- Ingen effekter
- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet/produktivitet
- Bedre branding af organisationen
- Bedre spejling af det omgivende samfund
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet

## Resultater på personaleområdet



### Bemærkning

Der gives en samlet vurdering af organisationens indsatser i perioden. Indsatser, der er gennemført i en tidligere periode, men hvor resultaterne er fremkommet i de seneste to år, kan ligeledes indgå i vurderingen.

### 7. I hvilken grad har jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet samlet set givet resultater?

Vurdér spørgsmålet og vælg den kategori, der passer bedst på jer.

#### Arbejdet med ligestilling har samlet set givet resultater.

Slet ikke

I ringe grad

I nogen grad

I høj grad

I meget høj grad



Vi har ikke oplevet synlige resultater af vores indsats.

Vi har set betydelige ændringer som følge af vores indsats.

## Politikker for ligestilling i kerneydelser



### Eksempel

En politik kan være, at organisationen vil arbejde for at sikre ligestilling af mænd og kvinder, drenge og piger i indenfor det pågældende ressort. Det kan fx være på beskæftigelsesområdet, at man vil arbejde for at mænd og kvinder har lige adgang til at forsørge sig selv.

En målsætning kan være, at man vil mindske kønsforskellene i forhold til frafaldet på erhvervsskolerne, så unge mænd gennemfører uddannelse i samme grad som unge kvinder.

En anden målsætning kan være, at man vil opstille kriterier for tildeling af puljemidler til fritidsaktiviteter, som giver lige muligheder for at begge køn får gavn af midlerne.

### 8. Har I en politik eller målsætninger for kønsligestilling for jeres ressortområde/kerneydelser?

- Ja, vi har en politik
- Ja, vi har en politik på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen politik
- Ja, vi har målsætninger
- Ja, vi har målsætninger på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen målsætninger

#### Hvis ja, skriv de vigtigste politikker her (max 200 tegn pr. felt):

KUs lønpolitik lægger vægt på ligebehandling, idet medarbejdere med sammenlignelige funktioner, indsats og resultater som udgangspunkt skal opnå samme lønniveau.

Som led i rekrutteringsprocesserne indtænkes KUs grundprincip om mangfoldighed og arbejdet med kønnenes reelle ligestilling. Ans. udv. skal s.v.m. bestå af både M + K.

KUs incitamentstruktur for at få større mangfoldighed inden for forskning og ledelse efterleves i praksis på alle fakulteter. Alle uanset køn og personlig baggrund opfordres til at søge.

## Handlinger i kerneydelser



### Bemærkning

Vurderingen af det enkelte udsagn skal tage afsæt i den del af organisationens opgaveportefølje, der indeholder borgerrettede aktiviteter. Vurderingen sker altså på baggrund af de aktiviteter, hvor det er relevant at inddrage ligestillingsperspektivet.

Har organisationens få borgerrettede aktiviteter vil det eksempelvis kun være relevant at give de medarbejdere og ledere indsigt og viden om ligestillingsvurdering, som arbejder med de pågældende områder.

Begrebet "ligestillingsvurdering" afløser det tidligere begreb "kønsmainstreaming". Ligestillingsvurdering er en metode, der handler om at indarbejde kønsligestillingsaspektet i kerneydelserne i den offentlige forvaltning. Dvs. at bruge køn som markør, som ved andre typer benchmarking, der kan identificere potentielle forbedringsmuligheder.

## 9. Har I interne rutiner, der hjælper jer med at fremme ligestilling i kerneydelserne?

Vælg nedenfor i hvilket omfang I har interne rutiner.

**Vi indtænker kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende. På den måde identificeres, om der er særlige forhold, der gør sig gældende for henholdsvis mænd og kvinder, piger og drenge.**

Slet ikke    I ringe grad    I nogen grad    I høj grad    I meget høj grad



Vi indtænker ikke kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer og lignende.

Det er fast procedure i vores organisation at indtænke kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer og lignende.

**Vi bruger kønsopdelte data på relevante områder. På den måde identificeres fx målgruppens fordeling på mænd og kvinder, piger og drenge indenfor et givent felt.**

Slet ikke    I ringe grad    I nogen grad    I høj grad    I meget høj grad



Vi bruger ikke kønsopdelte data på de områder, hvor det er relevant.

Det er fast procedure i vores organisation at bruge kønsopdelte data på de områder, hvor det er relevant.

**Vi giver medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom.**

Slet ikke    I ringe grad    I nogen grad    I høj grad    I meget høj grad



Vi giver ikke medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

Vi sikrer os løbende, at vore medarbejdere og ledere har indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

## Handlinger i kerneydelser



### Eksempel

Ligestillingsvurdering af andre faglige aktiviteter kan fx være uddannelsesinstitutioner, der ligestillingsvurderer deres vejledningsindsats eller deres undervisning.

### Bemærkning

Vurderingen af det enkelte udsagn skal tage afsæt i den del af organisationens opgaveportefølje, der indeholder borgerrettede aktiviteter. Vurderingen sker altså på baggrund af de aktiviteter, hvor det er relevant at indtænke køn.

Med andre faglige initiativer menes de initiativer, der ikke er dækket ind af de to foregående kategorier. Med initiativer menes fortrinsvis nye initiativer, men det kan også være eksisterende ydelser, man beslutter at ligestillingsvurdere. Ved ligestillingsvurdering af lovforslag menes, at der tages stilling til i hvilken grad, lovforslaget har ligestillingsmæssige konsekvenser.

Såfremt organisationen har konkrete initiativer, beskrives et eller flere eksempler i feltet nedenunder hvert spørgsmål.

## 10. I hvilket omfang arbejder I med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser?

Vælg i hvilket grad I arbejder med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser og beskriv jeres gode eksempler.

**Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i vores vurdering af kommunikationsmaterialer fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form når hele den ønskede målgruppe.**

Aldrig      Sjældent      Af og til      Ofte      Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke vores kommunikations-indsatser.

Der er retningslinjer for ligestillings-vurdering af vores forskellige kommunikations-indsatser, som efterlevs i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Som led i KUs kommunikation indtænkes generelt den konkrete målgruppes forhold for at opnå den bedste kommunikation.

**Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på vores ressortområde fx i forbindelse med udarbejdelse af aktivitetsbudgetter, fordeling af tilskud og udmøntning af puljer.**

Aldrig      Sjældent      Af og til      Ofte      Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke vores aktivitets-budgetter mv.

Der er retningslinjer for ligestillings-vurdering af aktivitets-budgetter mv., som efterlevs i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Dette område er ikke afdækket i detaljer: "Køn i forbindelse med tildeling af midler og puljer", men der er efterhånden en udbredt organisatorisk bevidsthed. Dette skyldes også et øget fokus på krav fra fx. EUs forskellige fonde. Relevant stærk faglighed har altid det største fokus.

(spm. 10 fortsat)

**Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i forbindelse med andre faglige initiativer, så tilrettelæggelse og udmøntning tager højde for kønsaspektet.**

Aldrig      Sjældent      Af og til      Ofte      Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke initiativer indenfor vores kerneydelser.

Der er retningslinjer til ligestillings-vurdering af initiativer indenfor vores kerneydelser, som efterleves i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Som led i trepunksplanen er der fx tilrettelagt særlige mentorordninger for kvinder, og særlige ledelsesudviklingsforløb målrettet kvinder. Dette for at fremme antallet af ansøgere fra kvinder til lederstillinger.

**Vi arbejder med lovforslag:**

Ja

Nej

## Handlinger i kerneydelser



### Bemærkning

Beskriv en ligestillingsvurdering, som I synes havde interessante eller overraskende ligestillingsmæssige konsekvenser.

## 11. Beskriv et eksempel på en ligestillingsvurdering med positive eller negative ligestillingsmæssige konsekvenser.

---

### Hvilket initiativ/lovforslag? (max 100 tegn)

Der er et af fakulteterne, der netop har trukket en rapport på køn fra APV'en for ph.d.'erne.

### Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

Det viste sig, at der er signifikante forskelle på trivsel blandt henholdsvis kvindelige og mandlige ph.d.'ere. Kvinderne trives generelt ikke så godt som mænd i ph.d.-forskermiljøet. Det er planlagt at følge op på dette i det fremtidige ledelse af ph.d. arbejdet på det pågældende fakultet.

## Resultater i kerneydelser



### *Bemærkning*

Lovgivning giver mulighed for at dispensere fx:

§ 3 i ligestillingsloven, som giver mulighed for at tillade særlige initiativer til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge og opveje en eksisterende forskelsbehandling på grundlag af køn.

§ 13 i ligebehandlingsloven, som giver fagministrene mulighed for at tillade særlige foranstaltninger på arbejdsmarkedet og for erhvervsuddannelserne, der har til formål at forebygge eller opveje eksisterende forskelsbehandling på grundlag af køn.

## **12. For ministerier: Har ministeriet givet dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i perioden 1. september 2011 til 31. august 2013?**

---

### Har I givet dispensationer?

Ja

Nej



## Resultater i kerneydelser



### Bemærkning

Sæt kryds ved den eller de kategorier, der bedst afspejler den effekt, I som organisation forventer, der kommer ud af arbejdet med ligestillingsvurdering af kerneydelser. Sæt op til tre krydser.

### 13. Hvilke effekter forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser?

---

Sæt op til tre krydser ved de effekter, som I mest forventer.

- Ingen effekter
- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Øget innovation
- Øget effektivitet/produktivitet
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- Andet

## Resultater i kerneydelser



### Bemærkning

Der gives en samlet vurdering af organisationens indsats i perioden. Vurderingen baseres på den del af organisationens opgaveportefølje, hvor det er relevant at indtænke køn i forhold til borgerrettede kerneydelser.

### 14. I hvilket omfang har I generelt set opnået resultater med ligestillingsvurdering af jeres initiativer?

Vurdér spørgsmålet og vælg den kategori, der passer bedst på jer.

#### Arbejdet med ligestilling har samlet set givet resultater.



## Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5 sider á 1500 karakterer.

Overskrift (maks 100 tegn)

Københavns Universitet ønsker at øge antallet af kvindelige forskere og ledere.

(maks 1500 tegn)

Københavns Universitet satte sig i 2008 et mål om at øge mangfoldigheden blandt forskere og ledere. En evaluering af dette arbejde viser, at planen har virket, når det handler om at få flere kvindelige professorer, både i gruppen af nyansatte og i den samlede bestand. Der er samtidig gjort en indsats for at få styrket "fødekæden", dvs. kvinders andel af adjunkt- og lektorgrupperne gennem det lys, der er kommet på mangfoldighed generelt på KU og gennem konkrete initiativer som f.eks. mentor- og talentudviklingsprogrammer.

Handlingsplanen var udtryk for, at det var nødvendigt at søge nye veje for at søge at løse udfordringen at få de absolut bedste talenter, uanset køn, til at vælge en universitetskarriere. Planen vakte en del opsigt, både nationalt og internationalt og har sat Københavns Universitet på landkortet med hensyn til at have modet til at finde og afprøve nye veje for at løse en fælles udfordring.

Rektoratet besluttede i 2012 at nedsætte en ny task force, der skulle formulere konkrete forslag til, hvordan KU fremadrettet arbejder med mangfoldighed med henblik på at opnå en mere lige kønsmæssig balance fsva. videnskabelige stillinger og lederstillinger. Denne task force har udarbejdet forslag til, hvilke initiativer Københavns Universitet kan tage for fortsat at have fokus på at skabe og fastholde mangfoldighed. Indholdet af den ny handlingsplan er ikke endeligt besluttet på nuværende tidspunkt.

**Indtastning af indberetningen er afsluttet og gemt**

Det er muligt at rette i besvarelsen frem til 23. september 2013.