

Statslige institutioners indberetning af ligestillingsredegørelser 2017

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2017

Alle departementer samt statslige virksomheder, styrelser, institutioner mv. med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingslovens § 5 indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2017. Der skal redegøres for perioden 1. september 2015 til 31. august 2017, og i henhold til ligestillingsloven skal ligestillingsredegørelsen indberettes **inden d. 1. september 2017**.

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

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. 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 at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes i starten og slutningen af skemaet.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail samt den godkendte ligestillingsredegørelse i pdf-format.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2017 i den tidligere udsendte vejledning. [[Hent vejledningen her](#)]

Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 77 eller mail surveysupport@ramboll.com.

Med venlig hilsen

Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet

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

Spørgeskemaet udfyldes for Københavns Universitet.

Politikker på personaleområdet

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

- Ja
 Nej

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

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

2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes køns sammensætning:

KU har en politik for fremme af mangfoldighed, jfr. KU's personalepolitik. KU har personalepolitiske grundprincipper, hvor punkt 6 "Mangfoldighed og ligestilling: Ku værdsætter forskelle og garanterer indenfor rammerne af ansættelsesforholdet ligebehandling af alle medarbejdere. Universitetet arbejder målbevidst hen imod kønnenes faktiske ligestilling". Ku's øverste ledelsesorgan (Bestyrelsen) har 6. oktober 2014 vedtaget en "Handlingsplan for Karriere, Køn og Kvalitet - lige muligheder i forskning og ledelse". handlingsplanen gælder foreløbig for perioden 1. januar 2015 til 31. december 2017. Handlingsplanen arbejder med et målrettet fokus på ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes køns sammensætning. Baggrunden for indsatsen er, at der er behov for en bred og forskelligartet indsats på alle niveauer på universitetet. Handlingsplanen har 9 større indsatsområder, der skal udfoldes i samarbejde

mellen rektor, de enkelte dekaner og institutterne, fakulteterne, og administrationen. der kan nævnes følgende: 1) Hvert fakultet har vedtaget konkrete handleplaner, der årligt drøftes mellem rektor og dekanerne. 2) fokus på konkrete mål for andelen af kvinder og mænd i ledelsen (mål i perioden er en stigning på 5 procentpoint, således at kvinder udgør mindst 32% af den øverste ledelse) 3) indførelse af systematiseret brug af søgekomiteer (mål i 2017 ved alle lederstillinger og faste lektor- og professorstillinger). 4) sikre bredde i ansøgerfeltet afspejlet ved at der til alle stillinger som professor, lektor og fastansatte adjunkter skal være mindst en af hvert køn repræsenteret. Der kan evt. dispenseres fra dette krav af rektor, hvis det efter en målrettet indsats viser sig ikke at være muligt at få mindst en af hvert køn til at søge stillingen. 5) der skal være ligelig fordeling og som minimum beggø køn i bedømmelses- og ansættelsesudvalg. målet er at der i 40% af bedømmelsesudvalgene skal være en ligelig fordeling samlet set i perioden. 6) der sikres en særlig indsats efter endt barsel. alle kvinder og mænd, der har haft fravær af mindst 3 måneders varighed pga barsel eller forældreorlov, skal til samtale om en særlig tilbagevenden, herunder mulighed for særligt fokus på hvilke opgaver, der skal løftes for at komme godt tilbage på arbejde. 7) Indsats omkring klare karriereveje, der skal understøtte det underrepræsenterede køn i deres valg af karriere på universitetet. 8) Generelle indsats omkring efteruddannelse og viden omkring kønsperspektivet og bias i forskning og uddannelse. Der ses derudover bl.a. på måder, man kan inddrage unconscious bias i arbejdet med rekruttering mm.

2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes kønssammensætning:

der er i KU's handlingsplan Karriere, Køn og Kvalitet fastsat mål for andelen af det underrepræsenterede køn i de øverste ledelseslag: Direktionen, dekanater, institutledere, FA-viceledere og fakultetsdirektører. Der følges op årligt på udviklingen fsva. de fakulteter, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindre end 40%. Målet er en stigning i andel af det underrepræsenterede køn opver 3 år (2015-2017) på 5 procentpoint til samlet 32%.

2.c. Angiv venligst, hvis I har målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a. og 2.b. :

Målsætninger og måltal er beskrevet under pkt 2 a og 2 b

Handlinger på personaleområdet

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?

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

3a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale:

handlingsplanens punkt 1-5 beskriver en række initiativer, der strukturelt har fokus på rekrutteringsprocesserne. som led i handlingsplanen er efteruddannelse og øget viden om kønsperspektivet i forskning er af indsatsområderne. dette indsatsområde indeholder en række, primært decentrale aktiviteter, som f.eks. fokus på unconscious bias, dvs. de ubevidste psykologiske mekanismer, der kan betyde, at det ene køn (mænd) vurderes som bedre egnede til en stilling. der gennemføres grundige søgeprocesser som led i rekruttering af nye medarbejdere.

4. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

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

4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger:

se også punkt 2 b. ved brug af headhuntere/rekrutteringsbureauer forudsætter KU, at der til hver stilling findes kvalificerede kandidater af begge køn. i forbindelse med rekruttering af ledere vi sådanne bureauer bør begge køn være repræsenteret, og hvert køn skal som minimum udgøre 1/3 af kandidaterne.

5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid

5.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:

KU anvender bl.a. kønsopdelte data ved behandling af sygefraværstatistikker i f.eks. samarbejdsudvalg. KU har desuden fokus på om der er forskel mellem kønnene, når vi drøfter resultatet af Arbejdspladsvurderinger. Generelt leveres personaleoversigter med mulighed for at afdække kønspektiv. I forbindelse med KU's målrettede indsats for mangfoldighed/ligestilling udarbejder universitetet årligt egne statistikker til afklaring af udviklingen mellem kønnene indenfor personalekategorier og stillingskategorier. disse data og konsekvenser af disse drøftes bl.a. af bestyrelsen, den øverste ledelse og HR på KU- og fakultetsniveau.

6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid

6.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsestilbud:

KU tilbyder eksempelvis særlige førlederkurser for kvinder, der overvejer at blive ledere. på forløbet arbejdes der med at skabe et godt indblik i de særlige vilkår, der gælder for universitetsledelse.

7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid

7.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:

Interne medarbejderundersøgelser som den obligatoriske arbejdspladsvurdering (APV) rummer mulighed for at afdække om der er forskel på, hvordan kvinder og mænd trives på arbejdspladsen, både fysisk og psykisk.

8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordelingen af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i organisationen m.m.

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

8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:

KU har fokus på at informere ledere, medarbejdere og omverdenen om det arbejde, der gøres for at opnå større diversitet på universitetet. Arbejdet sker gennem hjemmesiden og på intranettet at informere om aktiviteterne i relation til KU's handlingsplan. KU deltager i forskellige fora, hvor vi bidrager med viden og udveksler viden omkring arbejdet med diversitet/ligestilling. Viden fra disse fora formidles videre via intranettet bl.a. Fakulteterne har desuden oprettet egne intranetsider, hvor de formidler viden om fakultetets arbejde med diversitet/ligestilling. KU har nedsat en referencegruppe for handlingsplanen, og den har bl.a. til formål at følge udviklingen i handlingsplanen og udbrede kendskabet til ligestilling mv på KU. Derudover afholdes forskellige steder på KU seminarer, workshops mv omkring diversitet/ligestilling. Fakultetet SCIENCE har nedsat et eget udvalg for køn og ligestilling i forskning og ledelse. dette udvalg arbejder med at rådgive SCIENCE's ledelse om mål og måltal i fakultetets indsats og med at skabe debat om ligestilling på SCIENCE gennem møder, debatindlæg, workshops og andre initiativer.

Fakta på personaleområdet

9. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier

Ledere	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Niveau 1 – Topchefer (lønramme 39-42)	1	3	4	25	75	29	70
Niveau 2 – Chefer (lønramme 37-38)	113,6	432,1	545,7	21	79	30	69
Niveau 3 – Ledere og specialister (lønramme 35-36)	363,3	276,8	640,1	57	43	50	49
I alt	477,9	711,9	1189,8	40	60	44	55

Note: Data er trukket (uge 14, 2017) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og er information for 1. kvartal 2017.

Ansatte

	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Jurister/økonomer	312,2	339,9	652,1	48	52
Magistre	1400,7	1701,4	3102,1	45	55
Tjenestemænd	29,2	71,7	100,9	29	71
EDB-medarbejdere	24,6	131	155,6	16	84
Kontorfunktionærer og HK	835,6	156	991,6	84	16
Øvrige	2184,8	1892,8	4077,6	54	46
I alt	4787,1	4292,8	9079,9	53	47

Note: Data er trukket (uge 14, 2017) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og er information for 1. kvartal 2017.

Forventede resultater på personaleområdet

10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Sæt op til tre krydser ved de primære forventede resultater.

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet
- Bedre branding af organisationen
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet (angiv venligst hvad) _____
- Ingen resultater

Politikker for ligestilling i kerneydelser

11. Har I en politik for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?

- Ja, vi har en samlet politik ressortområdet
- Ja, vi har en politik på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen politik
- Ikke relevant

11.a. Beskriv venligst jeres politikker for ligestilling af kvinder og mænd på jeres ressortområde/kerneydelser:

der henvises til besvarelse af pkt 2a, 2b, 3a og 8a. KU's nuværende handlingsplan Karriere, Køn og Kvalitet - Lige muligheder i forskning og ledelse, har fokus på KU's kerneaktiviteter på en række måder: KU finder det overordnet set vigtigt, at skabe rum for ansættelse af de bedst kvalificerede uanset køn. Da kønsfordelingen er skæv indenfor ikke mindst de øverste ledelseslag og de øverste videnskabelige stillinger, er der behov for at have fokus på, hvordan man kan sikre, at KU både ansætter de bedst kvalificerede og gør dette på en kønsmæssigt afbalanceret måde. KU har derfor fokus på rekrutteringsprocessen, der starter allerede på det tidspunkt, hvor man overvejer hvilket fagområde, en stilling skal dække og hele vejen til stillingen er besat. Der lægges i stadig højere grad vægt på, at gennemføre en systematisk søgeproces, der bl.a. kan indebære at arbejde med bredere forskningsfelter, at anvende faglige netværk, at tage aktivt kontakt til potentielle kandidater mm. KU vil desuden gennem efteruddannelse øge viden om kønsperspektivet i forskning, udbrede kendskabet til ubevidst bias i forbindelse med rekruttering. KU's lønpolitik lægger vægt på, at alle behandles lige, idet medarbejdere med sammeligelige funktioner, indsats og resultater som udgangspunkt skal opnå samme lønniveau. KU opfordrer alle uanset personlig baggrund til at søge de opslåede stillinger. Ved stillinger som fast adjunkt, lektor og professor, er der indført krav om mindst en af hvert køn blandt ansøgerne, idet der dog kan dispenseres, hvis det viser sig ikke at være muligt at tiltrække en kvalificeret ansøger af hvert køn.

12. Har I målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?

- Ja, vi har målsætninger for alle dele af ressortområdet
- Ja, vi har målsætninger på udvalgte dele af ressortområdet
- Nej, vi har ingen målsætninger
- Ikke relevant

12.a. Beskriv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/ kerneydelser:

det er målsætningen at de handleplaner og indsatser der er igangsat skal betyde en forskel. Der skal ske en forbedring af de kønsmæssige balancer indenfor forskningen. Dermed er det KU's mål, at få alle talenter i spil. KU er ligesom de andre universiteter opmærksom på, at der fortsat er en såkaldt "leaking pipeline", idet andelen af kvinder i forskning og uddannelse falder markant, jo læneger op i stillingshierarkiet man kommer. Hvor kvinder udgør halvdelen af phd og post doc/adjunkt, udgør de kun ca. 1/5 af professorerne. KU udarbejder mindst en gang årligt en statistik, der indgår i en rapport om hvordan det går med at opnå større balance mellem kønnene. der afholdes statusmøde mellem rektor og dekanerne omkring det enkelte fakultets arbejde med området. der er sat mål op for, hvor stor en andel det underrepræsenterede køn skal udgøre af den øverste ledelse: Målet er en stigning i andel af det underrepræsenterede køn over 3 år (2015-2017) på 5 procentpoint til samlet 32 %. Der er desuden sat mål for at der skal anvendes aktiv søgning ved alle stillinger som leder, lektor og professor. I 40 % af bedømmelsesudvalgene skal der desuden være en ligelig fordeling af kønnene. det er samtidig et ufravigeligt krav, at der til enhver tid skal vælges den bedst kvalificerede ansøger til en konkret stilling.

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

13. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes 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.

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid
 Ikke relevant

13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.

I større medarbejderundersøgelser, herunder APV spørges ind til vedkommendes køn. dette indgår også i de efterfølgende opfølgninger. KU udfører desuden som led i de mange forskningsaktiviteter en meget lang række undersøgelser, hvor køn indgår som et naturligt parameter.

14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) når der udarbejdes kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid
 Ikke relevant

14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.

KU indtænker den konkrete målgruppes forhold med henblik på at opnå den bedste kommunikation.

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx i forbindelse med fordeling af tilskud til og udmøntning af puljer?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid
 Ikke relevant

15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter på jeres ressortområde.

Der er en øget bevidsthed på KU omkring betydningen af at indtænke køn ved tildeling af puljer mv. Dette forstærkes af krav f.eks. fra EU's rammeprogrammer og i et vist omfang andre fonde, der stiller krav vedr. køn.

16. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 13-15?

- Ja
 Nej
 Ikke relevant

16.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 13-15.

KU er en af Danmarks største uddannelsesinstitutioner. Kvinderne udgør ca 60% af de studerende, og på nogle uddannelser, er tallene mere skæve, hvor det underrepræsenterede køn udgør 5-10 %. Der arbejdes med denne problemstilling ved de enkelte uddannelser.

17. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?

- Ja
 Nej
 Ikke relevant

17.a. Beskriv venligst eksempler på procedurer, temadage eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

KU udbyder en særlig uddannelse og certificering i kønsforskning. Uddannelsen udbydes af Koordinationen for Kønsforskning På KU. Certificeringen kaldes Gender Certificate og er et tilbud til alle studerende på KU om at kvalificere sig indenfor køns- og kropsrelaterede emner, både indenfor og på tværs af fakulteter.

Dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven

18. Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017?

- Ja
 Nej

19. Har ministeriet givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017?

- Ja
 Nej

Arbejde med lovforslag

20. Arbejder I med lovforslag?

- Ja
 Nej

Forventede resultater i forhold til kerneydelser

22. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

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

Afslutning

23. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5000 tegn.

bemærk vedr. punkt 9, oversigt over antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier: på universitetsområdet består Niveau 2 - Chefer (lønnramme 37-38) af flere forskellige typer medarbejdere/ledere, idet f.eks. professorer indplaceres her.

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

- Ja

Udskriv spørgeskema her:.

[Klik her for at gå til start af skemaet](#)

Spørgeskemaet godkendes og låses

Ja

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2017 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail samt den godkendte ligestillingsredegørelse i pdf-format. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her:

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af

Kontaktoplysninger: Telefon 33 92 00 00 eller Lige@um.dk