

Mark Brat + Team 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 Københavns Universitet

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 type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- KU har siden 2019 arbejdet med et strategisk projekt vedr. ligestilling ml. køn i rekruttering, fastholdelse og udvikling af videnskabeligt personale.

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"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	

	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"/>

Angiv initiativer	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	●

	Nej	Ja
<p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p> <p>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.?</p>	●	●

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	VIP Ligestillingsprojekt - strategisk karriereprogram
Formål og baggrund for initiativet	<ul style="list-style-type: none"> - At øge ligestillingen bl.a. VIP bestanden - At øge det lokale engagement med arbejdet med ligestilling - At uddanne organisationen - lokalt og på ledelsesniveau - i ubevidste bias og diversitetsledelse - At videreføre udvalgte handlepunkter fra KU's tidligere handleplan

<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Gennem et projektforsløb er 10 institutter inviteret til at udvikle og implementere lokale handleplaner vedr. ligestilling i rekruttering, fastholdelse og udvikling af fast videnskabeligt personale.</p> <p>Inden for samme projekt er den øverste ledelse (de øverste 80 ledere på KU) tiltænkt et forløb i diversitetsledelse.</p> <p>Projektet har valgt at videreføre en række handlepunkter fra KU's tidligere handleplan, bl.a. kravet om kønsbredde i ansøgerfeltet til faste videnskabelige stilling, krav om lige kønsrepræsentation i bedømmelses- og ansættelsesudvalg, øget fokus på køn i forskning og bedre søgearbejde i rekruttering.</p> <p>Projektet har tilsvarende støttet lokale græsrodsinitiativer på universitetet, som arbejdet med ligestilling i forskning.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Maria Mortensen, specialkonsulent i FHR.</p>

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	100% (2)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	23,509% (138,8)	32,407%
Mænd	76,491% (451,6)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	58,424% (456,7)	51,64%
Mænd	41,576% (325)	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	53,089% (4835,9)	48,149%
Mænd	46,911% (4273,2)	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	Køn i studenteroptag er ikke genstand for initiativer på KU-niveau. Lokalt – på SUND og SCIENCE – er der en opmærksomhed på udfordringerne og flere steder er der iværksat lokale initiativer.
Formål og baggrund for initiativet	Mænd er generelt underrepræsenteret på KU's uddannelser, hvor kvinder i 2019 udgjorde samlet set 60% af bacheloroptyget. Der er dog lokale variationer på institutniveau, hvor kvinder er tydelig underrepræsenteret - især indenfor STEM-fagene. Denne udfordring arbejdes der lokalt med, på institutniveau.
Beskrivelse af initiativet	Til eksempel, så arbejdet datalogi målrettet med at tiltrække flere kvinder til studiet. Datalogi afholder workshops for kvindelige gymnasieelever, der viser, hvad datalogi kan være, herunder design og konstruktion/programmering.
Kontaktperson ift. initiativet	Maria Mortensen, specialkonsulent FHR.

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

- Det er en udfordring, at datamaterialet i ligestillingsredegørelsen trækkes i LDV data (lønrammer). De bemeldte lønrammer er ikke retvisende for direkte ledelsesansvar på universitetet. Andre datasæt kan overvejes som relevante, eks. data der følger stillingsstrukturen mere nøjagtigt.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●