

Skema til indberetning af ligestillingsredegørelser i stat, amter og kommuner 2005

Vejledning:

Kommuner, amter, statslige virksomheder og institutioner, styrelser og departementer kunne for første gang i 2003 anvende et elektronisk skema til at indberette deres ligestillingsredegørelse. Resultaterne fra indberetningerne i 2003 er tilgængelige på www.ligestillingidanmark.dk. Her vil resultaterne fra 2005 også blive offentliggjort, når indberetningerne er afsluttede. Fra 2005 vil der således være muligt at foretage endnu bedre sammenligninger fra år til år på ligestillingsområdet i både staten, amter og kommuner.

For kommunernes vedkommende vil der når indberetningerne er afsluttede i 2005 på www.ligestillingidanmark.dk være et Danmarkskort, der illustrerer de nye kommuner efter kommunesammenlægningerne. Dermed vil det være muligt for den enkelte kommune at se, hvordan billedet i forhold til ligestilling er i de kommuner, man skal lægges sammen med.

I skemaet bruger vi betegnelsen "forvaltningsorgan" som en samlet betegnelse for kommuner, amter, statslige virksomheder og institutioner, styrelser og ministeriernes departementer.

Når I svarer på spørgsmålene, skal I have udgangspunkt i egen forvaltningsenhed:

1. Hvis I er en kommune eller et amt, skal I svare på vegne af alle institutioner i det pågældende amt / den pågældende kommune – dvs. at der afgives en samlet besvarelse for hele amtskommunen eller kommunen.
2. Hvis I er en styrelse, er styrelsen at betragte som "forvaltningsorganet", og I skal således svare på vegne af hele styrelsen.
3. Hvis I er et departement, skal I svare på vegne af departementet
4. Det samme gælder, hvis I fx er et direktorat, en statslig virksomhed eller institution – I skal svare på vegne af hele direktoratet/ den statslige virksomhed eller institutionen.

I skemaet anvender vi eksempler – de er typisk angivet i parentes. Vi vil gerne understrege, at der er tale om eksempler til inspiration. I behøver således ikke at gøre nøjagtig det, eksemplet viser, for at kunne svare ja til spørgsmålet.

Inddatering af data:

Svarene i de tre første spørgsmål er bestemmende for, hvilke andre spørgsmål der bliver stillet i spørgeskemaet. Man vil derfor blive bedt om at afgive svar på de tre første spørgsmål for at kunne komme videre i skemaet. De øvrige spørgsmål i undersøgelsen er det muligt at undlade at besvare.

Man er dog aldrig bundet af sin første besvarelse, idet man altid kan gå tilbage og rette i de tidligere indtastede oplysninger.

Spørgsmål:

Skulle der i forbindelse med udfyldelsen af skemaet opstå spørgsmål af teknisk karakter kan konsulent Gitte Anemark kontaktes på telefon 8944 7943.

Spørgsmål vedrørende undersøgelsens indhold bedes rettet til projektleder Sine Uhd Rønberg på telefon 3392 3997.

YAX2-VQ3A-521P

1. Ligestillingspolitik

Vejledning til afsnit 1, ligestillingspolitik

Vi gør igen opmærksom på, at betegnelsen "forvaltningsorgan" er brugt som en samlet betegnelse for kommuner, amter, statslige virksomheder og institutioner, styrelser og ministeriernes departementer, jf. den forudgående vejledning.

Vi gør også opmærksom på, at denne første del af skemaet alene handler om ligestillingspolitik på personaleområdet. Ligestillingspolitik vedrørende sagsområderne/ borgere behandles i skemaets afsnit 3

1. Er der i forvaltningsorganets personalepolitik et afsnit om ligestilling?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

2. Har forvaltningsorganet en ligestillingspolitik beskrevet særskilt fra personalepolitikken?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

3. Har forvaltningsorganet en eller flere handlingsplaner, hvor konkrete ligestillingsmæssige indsatsområder er beskrevet?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

4. Har forvaltningsorganet et ligebehandlingsudvalg eller et andet udvalg der arbejder med ligestilling?

- Ja
- Ja, men udvalget er ikke aktivt pt.
- Nej
- Ved ikke

YAX2-VQ3A-521P

6. Hvilke af disse områder er berørt i forvaltningsorganets ligestillingspolitik/ personalepolitik/ handlingsplan for ligestilling? (Sæt gerne flere kryds)

- Ligestilling af kvinder og mænd
- Ligestilling af personer med handicap eller anden funktionsnedsættelse
- Ligestilling af personer med anden etnisk baggrund end dansk
- Ligestilling af personer med forskellig alder (seniorpolitik)
- Ligestilling af personer med forskellig seksuel orientering
- Ingen af ovenstående
- Ved ikke

YAX2-VQ3A-521P

7. Hvilke konkrete måltal eller målsætninger er beskrevet i ligestillingspolitikken / personalepolitikken / handlingsplanen for ligestilling? (Sæt gerne flere kryds)

- Målsætninger om at fremme kønsblandede arbejdspladser.
- Målsætninger om at fremme en kønsneutral rekruttering af personale. (Eksempelvis ved at have begge køn i ansættelsesudvalget, udarbejde kønsneutrale jobopslag)
- Målsætninger om at fremme flere kvinder i ledelse
- Målsætninger om at fremme en kønsneutral adgang til kompetenceudvikling
- Målsætninger om at tilrettelægge arbejdet, så det passer både kvinder og mænd
- Målsætninger om at skabe familievenlige arbejdspladser
- Målsætninger om at skabe en rummelig eller mangfoldig arbejdsplads
- Målsætninger om at skabe ligeløn
- Målsætninger om at følge kvinder og mænds lønudvikling under "Ny Løn"
- Måltal for kønsfordelingen på forvaltningsorganets arbejdspladser (Eksempelvis at der ikke må være mere end 70% af det ene køn på en arbejdsplads)
- Måltal for den kønsmæssige fordeling på ledelsesposter (Eksempelvis at 30% af toplederne skal være kvinder)
- Måltal for hvor mange personer af anden etnisk baggrund, der skal være ansat på forvaltningsorganets arbejdspladser
- Måltal for hvor mange personer med handicap eller anden funktionsnedsættelse, der skal være ansat på forvaltningsorganets arbejdspladser
- Andre målsætninger der har relevans for ligestilling: 1.

- Andre målsætninger der har relevans for ligestilling: 2.
- Andre målsætninger der har relevans for ligestilling: 3.
- Andre målsætninger der har relevans for ligestilling: 4.
- Andre målsætninger der har relevans for ligestilling: 5.
- Andre målsætninger der har relevans for ligestilling: 6.
- Ingen af ovenstående
- Ved ikke

YAX2-VQ3A-521P

8. Har forvaltningsorganet aktiviteter, projekter eller initiativer, hvor I direkte eller indirekte arbejder med et kønsperspektiv rettet mod jeres egen organisation / personalet (fx at få flere mandlige børnehavepædagoger, sikre flere kvinder i ledelse, indsatser for mere familievenlige arbejdspladser)?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

9. Hvordan måler forvaltningsorganet på fremskridt og resultater inden for ligestillingsområdet? (Sæt gerne flere kryds)

- Vi gennemfører regelmæssigt medarbejderundersøgelser eller lign. undersøgelser, hvor vi blandt andet stiller spørgsmål, der relaterer sig til vores ligestillingsmæssige målsætninger
- Vi udarbejder statistikker i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år
- Vi udarbejder regelmæssigt statistikker, der belyser udviklingen (udover de statistikker der udarbejdes i forbindelse med ligestillingsredegørelserne)
- Vi gennemfører regelmæssigt kvalitative evalueringer/vurderinger
- Andet: Vi indberetter alle ansættelser af faste videnskabelige medarbejdere til UNI-C
- Vi måler generelt ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet
- Ved ikke

10. Hvor er ansvaret for ligestillingsarbejdet forankret? (Sæt gerne flere kryds)

- Forvaltningsorganets politiske ledelse
- Forvaltningsorganets øverste administrative ledelse
- Personaleafdelingen
- De decentrale ledere
- Ligebehandlingsudvalget / ligestillingsudvalg med politisk deltagelse
- Ligebehandlingsudvalget / ligestillingsudvalg uden politisk deltagelse
- Samarbejdsudvalget (eller tilsvarende udvalg med deltagelse af ledelse og medarbejdere)
- Andre:
- Ansvaret er ikke placeret

Ved ikke

11. Indgår ligestillingsspørgsmål som en del af forvaltningsorganets resultatkontrakt?

Ja

Nej

Ved ikke

YAX2-VQ3A-521P

2. Personalet

Vejledning til afsnit 2, Personalet

I dette afsnit spørges der til kvantitative oplysninger om personalet. I forhold til at indplacere personalet på 1) stillingskategorier/personalekategorier (pkat) og 2) ledelsesniveauer har vi valgt at anvende de inddelinger, som de respektive dataleverandører i forvejen opererer med.

- I forhold til kommunerne har vi brugt de kategoriseringer, som KMD opererer med. Der indberettes tal per maj 2005.
- I forhold til amterne har vi anvendt de kategoriseringer, FLD bruger. Der indberettes tal per maj 2005.
- Endelig anvender vi i forhold til staten de personalekategorier, som Personalestyrelsen anvender. Der indberettes de senest tilgængelige data fra ISOLA pr. maj 2005.

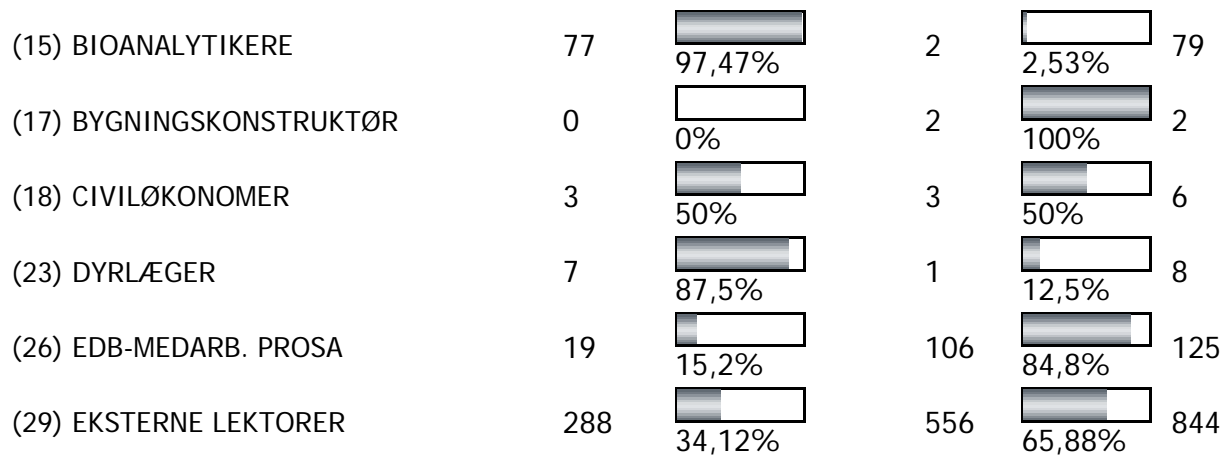
Inddelingen på stillingsniveauer er dermed meget detaljeret. I den efterfølgende bearbejdning af tallene, som PLS RAMBØLL foretager når alle amter/kommuner/ institutioner har afsluttet deres indtastning, vil de detaljerede kategorier imidlertid blive slået sammen til færre og mere sammenlignelige kategorier.

I boksene skal der angives absolutte tal, altså det faktiske antal af mænd og kvinder i de respektive kategorier. Procenttallene beregnes automatisk, og vil fremgå når besvarelsen af skemaet er afsluttet.

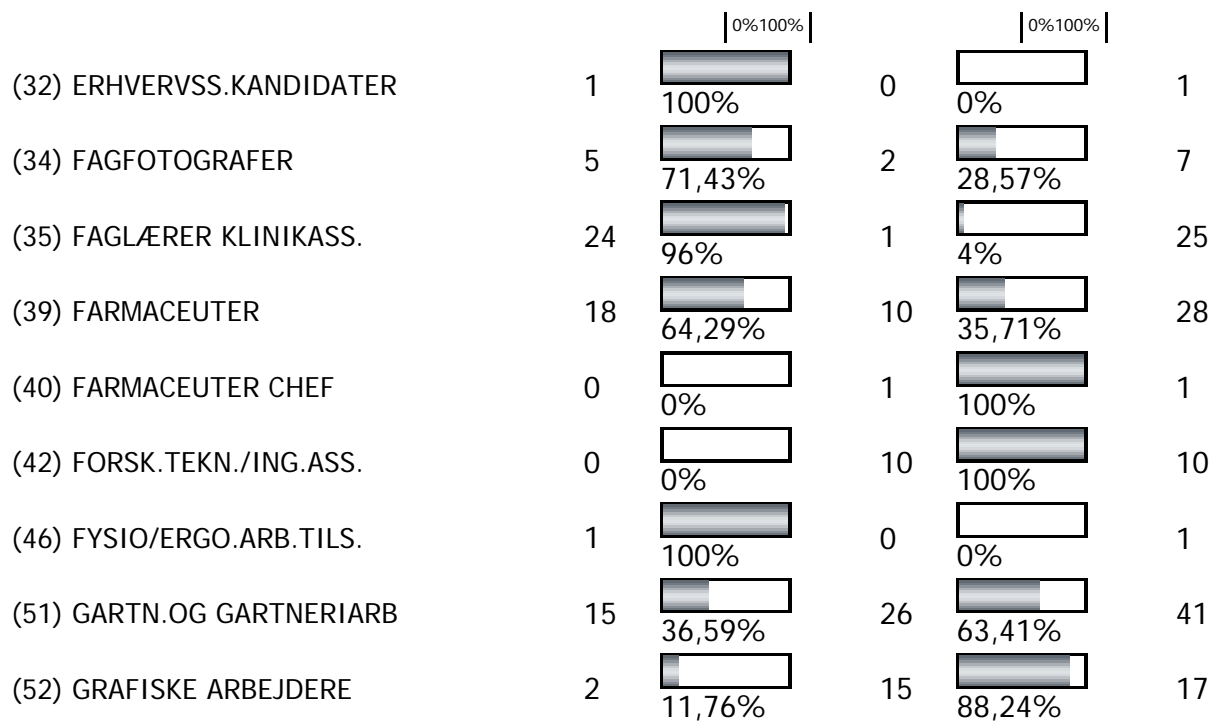
YAX2-VQ3A-521P

22. Hvor mange kvinder og mænd har forvaltningsorganet ansat i følgende personalekategorier?

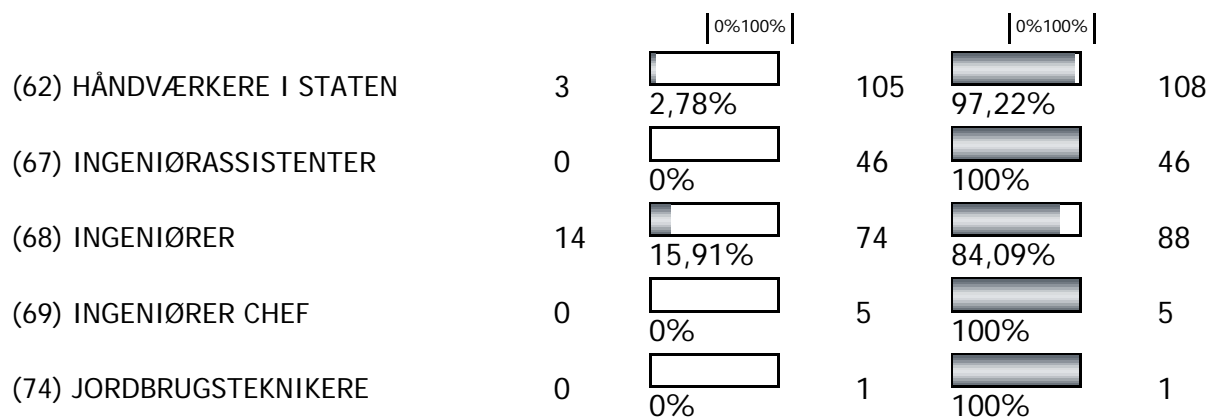
Stilling	Kvinder	Kvinder pct	Mænd	Mænd pct	Total
(2) AGRONOMER	5	71,43%	2	28,57%	7
(5) ARKITEKTER	6	42,86%	8	57,14%	14
(11) BIBLIOTEKARER	22	75,86%	7	24,14%	29



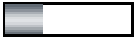







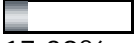






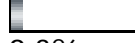


YAX2-VQ3A-521P

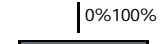
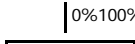
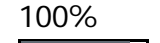
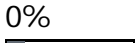
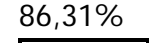
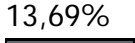
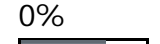
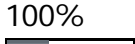
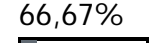
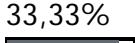
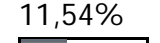
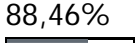


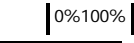
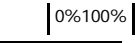



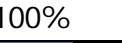
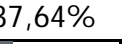
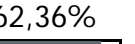
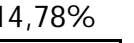
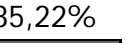
YAX2-VQ3A-521P



(75) JOURNALISTER	5		5		10
(76) JURISTER/ØKONOM CHEF	11		26		37
(77) JURISTER/ØKONOMER	115		153		268
(82) KLINISK LEKT/LÆRERE	83		221		304
(83) KLINISK PROFESS CHEF	2		15		17
(84) KLINISK PROFESSORER	8		38		46
(85) KOKKE/KOGERSKER	1		1		2
(86) KONS.TEKN./KONDUKTØR	2		2		4
(90) KONTORFUNKTIONÆRER	722		74		796

YAX2-VQ3A-521P

(96) KORRESPONDENTER	22		0		22
(102) LAB.FUNKTIONÆRER	290		46		336
(103) LABORATORIEMESTRE	0		1		1
(104) LAGER- OG HANDELSARB	40		20		60
(115) LÆGER V/HØJERE CHEF	3		23		26
(116) LÆGER V/HØJERE LÆRE.	36		62		98

(126) LÆRERUDD. I STATEN	1		3		4
(127) LÆRLINGE OG EFG-ELEV	0		13		13
(128) MAGISTRE	545		903		1448
(129) MAGISTRE CHEF	17		98		115
(132) MASKINMESTRE	0		7		7

| 0%100% |

| 0%100% |

(159) PH.D. STUDERENDE	230		240		470
(161) PICCOLO/PICCOLINE	1		0		1
(171) RENGØRINGSASSISTENT	292		1		293
(174) SANITØRER	0		60		60
(176) SERVICEMEDARBEJDERE	1		8		9

YAX2-VQ3A-521P

(189) SPECIALARBEJDERE M.F	0		1		1
(202) SYGEPLEJERSKER/RADIO	5		1		6
(204) SÆRL.AFLØN.TIMELØN	2		3		5
(205) SÆRLIG AFLØNNET SKTR	2		2		4
(206) SÆRLIGT AFLØNNEDE	2		4		6
(209) TANDLÆGER	85		66		151
(210) TANDLÆGER CHEF	2		1		3

(214) TEKNISKE TEGNERE	6		3		9
(222) TJENESTEMANDSLIGN.	22		24		46
(223) TJENESTEMÆND	49		130		179
(225) TJENESTEMÆND-PP	1		0		1
(234) UNDERVISN.ASSISTENT	10		1		11
(236) VAGT- OG SIKKERHEDSF	12		49		61
(242) VÆRKSTEDSFUNKTIONÆR	1		0		1

22. Det totale antal ansatte inden for forvaltningsorganets område

	Kvinder	Mænd
Sum af indtastede værdier	3136	3288

Total - antal ansatte (hvis der er uoverenstemmelse mellem summen af detailangivelserne og totaltallene - er det muligt at gå tilbage i skemaet og rette angivelserne) 3136 3288

YAX2-VQ3A-521P

23. Hvor mange kvinder og mænd har forvaltningsorganet ansat i følgende stillingskategorier?

Stilling	Kvinder	Kvinder pct	Mænd	Mænd pct	Total
Niveau 1 (Topchefer. Lønramme 39-42)	2	100%	0	0%	2
Niveau 2 (Chefer. Lønramme 37-38)	41	14,54%	241	85,46%	282
Niveau 3 (Lederspecialister. Lønramme 35-36)	47	35,61%	85	64,39%	132
Øvrige ansatte uden ledelsesansvar (under lønramme 35)	3046	50,7%	2962	49,3%	6008
Beregning af andel ledere i alt	90	21,63%	326	78,37%	416
Beregning af andel ansatte i alt	3136	48,82%	3288	51,18%	6424
Beregning af andel kvindelige og mandlige ledere i forhold til det totale antal ansatte		1,4%		5,07%	6,48%

24. Hvor mange af personerne på Niveau 3 er ledere med personaleansvar?

Stilling	Kvinder	Kvinder pct	Mænd	Mænd pct	Total

3. Andre forhold, herunder køns-mainstreaming

Vejledning.

I dette afsnit bedes I beskrive, hvilke andre forhold, der har relevans for ligestillingsindsatsen. Det kan fx være initiativer eller aktiviteter, der tager sigte på i fremtiden at forbedre ligestillingssituationen for borgere eller interessenter inden for forvaltnings- og forretningsområdet. Det kan også være allerede opnåede resultater.

Overordnede eksempler på projekter og initiativer kan være:

sundhedskampagner,
konferencer om social arv, arbejdsgrupper om hjemløshed eller hjemmesider om vold, som har øget ligestilling som direkte eller indirekte mål.

Hvis der er gennemført kønsmainstreaming-initiativer, kan de beskrives i den sidste sektion, hvor der spørges til deciderede kønsmainstreaming -initiativer.

YAX2-VQ3A-521P

26. Har I i forvaltningsorganet aktiviteter, projekter eller initiativer, hvor I direkte eller indirekte arbejder med et kønsperspektiv i forhold jeres sagområder / borgere (fx at arbejde på at få flere drenge til at benytte børnebibliotekerne, eller få flere kvinder til at blive iværksættere o.l.)?

- Ja
 Nej
 Ved ikke

26.1 Angiv venligst, hvor mange eksempler på sådanne aktiviteter, initiativer eller projekter, du kan give:

1

Giv venligst eksempler på sådanne aktiviteter, initiativer eller projekter?

Initiativ / aktivitet A:

Initiativets
titel Tværfakultære undervisningstilbud i køns- etnicitets- og ligestillingsperspektiver

Initiativets
baggrund Ønske om koordineret fremme af formålene igennem undervisning af såvel studenter som muligvis forsk. personalegrupper

Initiativets
formål På grundlag af en analyse af eksisterende og mulige nye initiativer at fremsætte konkrete planer for realisering

Initiativets
indhold
og
resultat En tværgående arbejdsgruppe har 2004-05 gennemarbejdet problemstillingerne og til ledelsen udarbejdet en omfattende rapport med konkrete forslag og veje til at komme videre

Køns-mainstreaming

Hvad er køns-mainstreaming?

Ifølge Ligestillingslovens § 4 skal alle offentlige myndigheder indarbejde ligestilling i forvaltningen og planlægningen. Dette, at køn og ligestilling skal tænkes ind i det daglige arbejde, kaldes også for kønsmainstreaming – eller for kønsmainstreaming strategien. At kønsmainstreame sin forvaltning eller institution betyder derfor, at man systematisk skal tænke køn og ligestilling ind i beslutninger, lovforslag, kampagner, fordeling af ressourcer, implementerings- og planlægningsopgaver osv. Målet med kønsmainstreaming er at fremme ligestilling og dermed være mere effektiv, målrettet og præcis i arbejdet.

YAX2-VQ3A-521P

27. Har forvaltningsorganet en samlet strategi, procedure eller plan for kønsmainstreaming?

- Ja
 Nej
 Ved ikke

28. Har forvaltningsorganet igangsat et eller flere kønsmainstreamingsinitiativer, herunder fx initiativer der retter sig mod opbygningen af faglige kompetencer til at kønsmainstreame?

- Ja
- Nej
- Ved ikke

28.1 Angiv venligst, hvor mange kønsmainstreamingsinitiativer, forvaltningsorganet har igangsat:

Beskriv venligst kønsmainstreamingsinitiativerne et efter et med angivelse af baggrund, formål og indhold

28. Kønsmainstreamingsinitiativ A

Initiativets
titel jfr. pkt. 26.1

Initiativets
baggrund

Initiativets
formål

Initiativets
indhold
og
resultat

28. Kønsmainstreamingsinitiativ B

Initiativets
titel

Initiativets
baggrund

Initiativets
formål

Initiativets
indhold
og
resultat

--

28. Kønsmainstreamingsinitiativ C

Initiativets
titel

--

Initiativets
baggrund

Initiativets
formål

--

Initiativets
indhold
og
resultat

--

28. Kønsmainstreamingsinitiativ D

Initiativets
titel

--

Initiativets
baggrund

Initiativets
formål

--

Initiativets
indhold
og
resultat

--

28. Kønsmainstreamingsinitiativ E

Initiativets
titel

--

Initiativets
baggrund

Initiativets
formål

--

Initiativets
indhold
og
resultat

--

28. Kønsmainstreamingsinitiativ F

Initiativets
titel

--

Initiativets
baggrund

--

Initiativets
formål

--

Initiativets
indhold
og
resultat

28. Kønsmainstreamingsinitiativ G

Initiativets
titel

--

Initiativets
baggrund

--

Initiativets
formål

--

Initiativets
indhold
og
resultat

28. Kønsmainstreamingsinitiativ H

Initiativets
titel

Initiativets
baggrund

--

Initiativets
formål

--

Initiativets
indhold
og
resultat

--

28. Kønsmainstreamingsinitiativ I

Initiativets
titel

--

Initiativets
baggrund

--

Initiativets
formål

--

Initiativets
indhold
og
resultat

28. Kønsmainstreamingsinitiativ J

Initiativets
titel

--

Initiativets
baggrund

--

Initiativets
formål

Initiativets
indhold
og
resultat

YAX2-VQ3A-521P

29. Kønsmainstreamer forvaltningsorganet nye initiativer indenfor forvaltningsområdet (fx kommunikation, love, dataanalyse, kampagner, ressourcefordelingen eller noget helt andet)?

- Ja, de fleste initiativer kønsmainstreames
- Ja, nogle initiativer er blevet kønsmainstreamet
- Nej, vi har ikke endnu kønsmainstreamet initiativer
- Ved ikke

34. Efter bekendtgørelse nr. 233 af 29. marts 2004 (se vejledning) kan der iværksættes initiativer til fremme af ligestilling af kvinder og mænd uden dispensation fra fagministeren efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven. Hvor mange initiativer er iværksat inden for forvaltningsorganets område?

Særlige initiativer for kvinder

Særlige initiativer for mænd

Ved ikke



Ordet er frit...

35. Ordet er frit... Du er meget velkommen til at supplere din besvarelse af ovenstående spørgsmål med kommentarer og / eller forslag, som du finder relevante. (Hvis din tekst fylder mere end 1.000 tegn, bedes du fordele den over flere indtastningsbokse)

Københavns Universitets initiver og indsats som samlet institution er beskeden i forhold til eget personale, hvilket skyldes at ligestillingsspørgsmål er henlagt til dets enkelte fakulteter. Universitetet indberetter dog løbende til det landsdækkende arbejde, varetaget af UNI-C med til stadighed at følge udviklingen vedr. sammensætningen af det videnskabelige personale. Decentralt har Det Samfundsvidenskabelige Fakultet har udarbejdet en udførlig ligestillingsplan med klare måltal. Den er også omtalt i ligestillingsredegørelserne for 2001 og 2003. Den revideres løbende.

De øvrige fakulteter arbejder mindre formelt med vekslende intensitet til stadighed for at fremme og lette specielt kvinders adgang til og vej til videnskabelige stillinger, men grundlæggende ud fra et princip om at køn ikke i sig selv er en kvalifikation til disse. Specielt har Det Naturvidenskabelige Fakultet taget en del understøttende initiativer, hvoraf nogle af økonomiske grunde desværre ikke (endnu) er blevet realiseret.

Universitetet yder til gengæld såvel gennem forskning og undervisning en betydelig indsats vedr. undersøgelse og udbredelse af viden om køns- og ligestillingsspørgsmål.

Til opgørelsen over mænd og kvinder i forskellige personalegrupper har vi i denne redegørelse af hensyn til sammenligneligheden valgt at holde og nøje til opgørelserne i ISOLA. Havde vi ikke skullet tage sådanne hensyn havde vi givetvis anvendt andre kriterier, især vedr. afgrænsningen af ledergrupperne, hvor det eksempelvis er yderst misvisende at medregne professorer til de egentlige ledere.

Vi beklager ikke at kunne foretage en bare nogenlunde retvisende adskillelse af mellemledere med og uden egentligt ledelsesansvar. En helt konkret forskrift herfor havde antagelig hjulpet.

YAX2-VQ3A-521P

Indtastningen er afsluttet og der er nu mulighed for at udskrive en "standardrapport" med hovedkonklusionerne fra indberetningen. Klik på printikonet nederst på siden for at lave udskriften.

Når alle indberetninger er modtaget vil I på adressen
www.ligestillingidanmark.dk

kunne se hovedresultaterne af de forskellige forvaltningsorganers indtastning,
herunder sammenligne eget forvaltningsorgan med andre!

Hvis I vil have automatisk besked, når data til denne sammenligning er klar, indtast da
venligst forvaltningsorganets e-mail adresse her:

kch@adm.ku.dk

Mange tak, fordi I valgte at indberette ligestillingsredegørelsen
elektronisk!

YAX2-VQ3A-521P

Ekstern ID

206

Hierarkisk placering

- Statsministeriet
- Udenrigsministeriet
- Finansministeriet
- Økonomi- og Erhvervsministeriet
- Skatteministeriet
- Justitsministeriet
- Forsvarsministeriet
- Socialministeriet
- Indenrigs- og Sundhedsministeriet
- Beskæftigelsesministeriet
- Integrationsministeriet
- Videnskabsministeriet
- Undervisningsministeriet
- Kulturministeriet
- Miljøministeriet
- Fødevarerministeriet
- Trafikministeriet
- Kirkeministeriet
- Kommuner og amter
- Ministeriet for familie og forbrugeranliggender

Forvaltningsenhed

- Kommuner
- Amter
- Departementer
- Styrelser
- Institutioner
- Virksomheder

Navn på organet
Københavns Universitet

Adresse
Nørregade 10, postboks 2177

Postnummer
1017

By
København K

Telefon
35322626

Link til hjemmeside - evt. direkte til side med information on ligestilling
<http://www.ku.dk/Ligestilling/>

YAX2-VQ3A-521P

Oprindelige respondentoplysninger
Oprindelig email