

ExternID - fra respbase

27

Hierarkisk placering

- Statsministeriet
- Udenrigsministeriet
- Finansministeriet
- Økonomi- og Erhvervsministeriet
- Skatteministeriet
- Justitsministeriet
- Forsvarsministeriet
- Socialministeriet
- Indenrigs- og Sundhedsministeriet
- Beskæftigelsesministeriet
- Integrationsministeriet
- Videnskabsministeriet
- Undervisningsministeriet
- Kulturministeriet
- Miljøministeriet
- Fødevareministeriet
- Trafikministeriet
- Kirkeministeriet
- Kommuner og amter

Forvaltningsenhed

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

Navn på organet

Københavns Universitet, KU, Ledelsessekretariatet

Adresse

Nørregade 10, postboks 2177

Postnummer

1017

By

København K

Telefon

35322626

indbyg_r

- 0 - 7499
- 7500 - 14999
- 15000 - 24999
- 25000 - 49999
- 50000 +

kommunek

3409-3379-4032

Skema til indberetning af ligestillingsredegørelser i stat, amter og kommuner

Vejledning:

Kommuner, amter, statslige virksomheder og institutioner, styrelser og departementer kan fra 2003 anvende dette skema til at indberette deres ligestillingsredegørelse.

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 Monica Linton kontaktes på telefon 8944 7917.

Spørgsmål vedrørende undersøgelsens indhold bedes rettet til projektleder Helle Bach på telefon 3397 8200.

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 ligestillingsudvalg?

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

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

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

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

8.1 Hvilke typer af aktiviteter eller initiativer er der tale om? (Sæt gerne flere kryds)

- a. Initiativer hvori der arbejdes for kønsblandede arbejdspladser
 b. Initiativer hvori der arbejdes for en kønsneutral rekruttering af personale
 c. Initiativer hvorigennem der arbejdes for flere kvinder i ledelse
 d. Initiativer hvorigennem der arbejdes for lige adgang til kompetenceudvikling
 e. Initiativer som handler om at tilrettelægge arbejdet, så det passer både kvinder og mænd
 f. Initiativer der skal være med til at skabe familievenlige arbejdspladser
 g. Initiativer der skal være med til at skabe en rummelig eller mangfoldig arbejdsplads
 h. Initiativer der skal være med til at skabe ligeløn
 i. Initiativer der skal følge kvinder og mænds lønudvikling under Ny Løn
 j. Initiativer der skal følge mænd og kvinders brug af barsel
 k. Initiativer der skal følge mænd og kvinders brug af barnets første sygedag
 Andre initiativer eller projekter, der har relevans for ligestilling internt i organisationen: l. Angiv type: begge køn repræsenteret i ansættelsesudvalg ved besættelse af videnskabelige stillinger med ansøgere af begge køn
 Andre initiativer eller projekter, der har relevans for ligestilling internt i organisationen: m. Angiv type:

 Andre initiativer eller projekter, der har relevans for ligestilling internt i organisationen: n. Angiv type:

 Andre initiativer eller projekter, der har relevans for ligestilling internt i organisationen: o. Angiv type:

 Andre initiativer eller projekter, der har relevans for ligestilling internt i organisationen: p. Angiv type:

Hvis der er afkrydset ved "Andre initiativer", uddybes det på den følgende side med titel, baggrund, formål og indhold og resultater.

8l. begge køn repræsenteret i ansættelsesudvalg ved besættelse af videnskabelige stillinger med ansøgere af begge køn

Initiativets titel ?
 Initiativets baggrund ledelsesbeslutning
 Initiativets formål undgå/mindske køns-bias
 Initiativets indhold og resultater tja! - hvordan måler vi mon det?

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 ansættelsesdata vedr. videnskabelige stillinger til UNI-C til Bertel Ståhles opgørelser til
- 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

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 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.
- I forhold til amterne har vi anvendt de kategoriseringer, FLD bruger.
- Endelig anvender vi i forhold til staten de personalekategorier, som Personalestyrelsen anvender.

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.

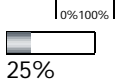
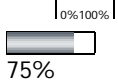
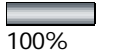
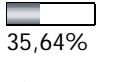
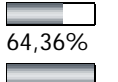
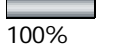
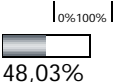
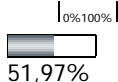
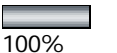
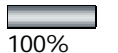
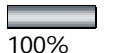
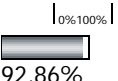
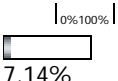
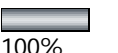
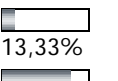
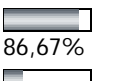
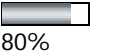
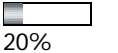
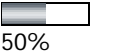
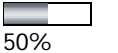
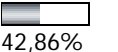
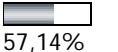
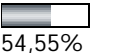
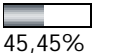
22. Hvor mange kvinder og mænd har forvaltningsorganet ansat i følgende stillingskategorier?

Stilling	Kvinder	Kvinder pct	Mænd	Mænd pct	Total
(2) AGRONOMER	2	33,33%	4	66,67%	6
(5) ARKITEKTER	4	40%	6	60%	10
(11) BIBLIOTEKARER	21	75%	7	25%	28
(15) BIOANALYTIKERE	77	97,47%	2	2,53%	79
(18) CIVILØKONOMER	2	50%	2	50%	4
(23) DYRLÆGER	3	60%	2	40%	5
(26) EDB-MEDARB. PROSA	13	13,68%	82	86,32%	95
(29) EKSTERNE LEKTORER	204	32,69%	420	67,31%	624
(32) ERHVERVSS.KANDIDATER	5	100%	0	0%	5
(34) FAGFOTOGRAFER	6	66,67%	3	33,33%	9
(39) FARMACEUTER	15	55,56%	12	44,44%	27
(42) FORSK.TEKN./ING.ASS.	0	0%	12	100%	12
(47) FYSIO-/ERGOTER.(BST)	1	100%	0	0%	1
(51) GARTN.OG GARTNERIARB	11	31,43%	24	68,57%	35
(52) GRAFISKE ARBEJDERE	3	16,67%	15	83,33%	18





















3409-3379-4032

(62) HÅNDVÆRKERE I STATEN	2		100		102
(67) INGENIØRASSISTENTER	0	0%	51		51
(68) INGENIØRER	12		83		95
(74) JORDBRUGSTEKNIKERE	0	0%	1		1
(75) JOURNALISTER	3		2		5
(77) JURISTER/ØKONOMER	108		155		263
(82) KLINISK LEKT/LÆRERE	53		151		204
(84) KLINISK PROFESSORER	8		45		53
(86) KONS.TEKN./KONDUKTØR	2		2		4
(90) KONTORFUNKTIONÆRER	713		64		777
(96) KORRESPONDENTER	18		0	0%	18
(102) LAB.FUNKTIONÆRER	274		39		313
(103) LABORATORIEMESTRE	0	0%	1		1
(104) LAGER- OG HANDELSARB	44		29		73
(116) LÆGER V/HØJERE LÆRE.	35		95		130

3409-3379-4032

(126) LÆRERUDD. I STATEN	1		3		4
(127) LÆRLINGE OG EFG-ELEV	0	0%	14		14
(128) MAGISTRE	536		968		1504
(132) MASKINMESTRE	0	0%	7		7
(159) PH.D. STUDERENDE	195		211		406
(170) RENGØRINGSASSISTENT	278		0	0%	278
(174) SANITØRER	0	0%	42		42
(180) SKIBSFØRER	0	0%	1		1
(186) SOCIALRÅDGIVERE	13		1		14
(189) SPECIALARBEJDERE M.F	1		0	0%	1
(199) STUDENTERUNDERVISERE	2		13		15
(201) SYGEPLEJERSKER	4		1		5
(204) SÆRL. AFLØN. TIMELØN	1		1		2
(206) SÆRLIGT AFLØNNEDE	9		12		21
(209) TANDLÆGER	78		65		143

3409-3379-4032

		0%100%		0%100%	
(214) TEKNISKE TEGNERE	6	 75%	2	 25%	8
(220) TIMELØNNEDE	8	 50%	8	 50%	16
(222) TJENESTEMANDSLIGN.	23	 43,4%	30	 56,6%	53
(223) TJENESTEMÆND	56	 25,57%	163	 74,43%	219
(225) TJENESTEMÆND-PP	1	 100%	0	 0%	1
(234) UNDERVISN.ASSISTENT	8	 88,89%	1	 11,11%	9
(236) VAGT- OG SIKKERHEDSF	2	 5,88%	32	 94,12%	34
(238) VEDERLAGSLØNNEDE	4	 57,14%	3	 42,86%	7
(242) VÆRKSTEDSFUNKTIONÆR	1	 100%	0	 0%	1
(243) ØKONOMAER	110	 78,01%	31	 21,99%	141

22. Det totale antal ansatte inden for forvaltningsorganets område

	Kvinder	Mænd
Sum af indtastede værdier	2976	3018
Total - antal ansatte (hvis der er uoverensstemmelse mellem summen af detailangivelserne og totaltallene - er det muligt at gå tilbage i skemaet og rette angivelserne)	<u>2976</u>	<u>3018</u>

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

Stilling	Kvinder	Kvinder pct	Mænd	Mænd pct	Total
Niveau 1 (Departementschefer og direktører. Lønramme 39 og op)	2	100%	0	0%	2
Niveau 2 (Højere mellemledere f.eks. afdelingschefer. Lønramme 38)	0	0%	7	100%	7
Niveau 3 (Lavere mellemledere f.eks. kontorchef, special- og chefkonsulenter. Lønramme 36-37)	19	38,78%	30	61,22%	49
Niveau 4 Øvrige ansatte uden ledelsesansvar (under lønramme 36)	2955	49,78%	2981	50,22%	5936
Beregning af andel ledere i alt	21	36,21%	37	63,79%	58
Beregning af andel ansatte i alt	2976	49,65%	3018	50,35%	5994
Beregning af andel kvindelige og mandlige ledere i forhold til det totale antal ansatte		0,35%		0,62%	0,97%

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

Stilling	Kvinder	Kvinder pct	Mænd	Mænd pct	Total
		0%		0%	

25. Hvor mange medarbejdere sendte forvaltningsorganet sidste år på før-leder-kursus eller et tilsvarende forløb for potentielle ledere?

Stilling	Kvinder	Kvinder pct	Mænd	Mænd pct	Total
		0%		0%	

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 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.

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

Køns-mainstreaming

Hvad er køns-mainstreaming?

Ifølge Ligestillingslovens § 4 skal alle offentlige myndigheder indarbejde ligestilling i forvaltningen og planlægningen. Dette, at ligestilling skal tænkes ind i det daglige arbejde, kaldes også for køns-mainstreaming eller for mainstreaming strategien. At køns-mainstreame sin forvaltning eller institution betyder derfor, at man systematisk tænker køn ind i de beslutninger man træffer, og at man har et kønsmæssigt oplyst vidensgrundlag at træffe beslutninger på baggrund af.

27. Har forvaltningsorganet en samlet strategi, procedure eller plan for køns-mainstreaming?

- Ja
 Nej
 Ved ikke

28. Har forvaltningsorganet igangsat et eller flere køns-mainstreamingsinitiativer, herunder fx initiativer der retter sig mod opbygningen af faglige kompetencer til at mainstreame?

- Ja
 Nej
 Ved ikke

28.1 Angiv venligst, hvor mange køns-mainstreamingsinitiativer, forvaltningsorganet har igangsat:

1

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

28. Mainstreamingsinitiativ A

Initiativets
 titel _____

Initiativets
 baggrund _____

Initiativets
 formål _____

Initiativets
 indhold og resultat En analyse af, på hvilke områder og hvordan mainstreaminginitiativer kan iværksættes

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

- Ja, de fleste initiativer mainstreames
 Ja, nogle initiativer er blevet mainstreamet
 Nej, vi har ikke endnu mainstreamet initiativer
 Ved ikke

30. Hvor mange bestyrelser omfattet af Ligestillingslovens §11 stk.1 er der på forvaltningsorganets område?

0

32. Hvor mange bestyrelser omfattet af Ligestillingslovens §11 stk.2 er der på forvaltningsorganets område?

0

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)

Teknisk kommentar til personaleoversigten.
 Efter aftale er i sidste rubrik (økonomaer) anført personale i p-kat, der ikke er opført på listen. Vi beskæftiger ingen økonomaer.

Generelt.
 Vi finder, at spørgeskemaet formodentlig er meget velegnet til at afspejle typiske forvaltningsenheder og velegnet til på sit høje generaliseringsniveau at anvendes til sammenligninger på tværs, men at fx. 2001 ligestillingsredegørelsen i langt højere grad gav et retvisende billede af kønsrelationer på vores institution. Indtil videre er størstedelen af institutionens ledere fx. udpeget ved kollegiale valg og udover ledelse uden at være ansat i lederstillinger.

Som bekendt indsamler og indberetter universiteterne iøvrigt meget detaljerede data vedr. bl.a. kønsforhold i forbindelse med ansættelse af videnskabeligt personale.

Besvarelsen gælder her Københavns Universitet som helhed.

Et enkelt af vore fakulteter (Det samfundsvidenskabelige) har faktisk en formuleret handlingsplan for ligestilling, vedtaget i dec. 2000. Jf. vores 2001-besvarelse.

Universitetets videnskabelige medarbejdere har i mange sammenhænge bidraget til undersøgelse og udredning af ligestillingsproblemer og formulering af ligestillingsstrategier, men det falder selvsagt uden for denne redegørelses tematik.

3409-3379-4032

Klik på printikonet nederst på siden for at få en udskrift af besvarelsen samt gennemsnit på de inddaterede data.

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:

Mange tak, fordi I valgte at indberette ligestillingsredegørelsen elektronisk!

