

**Skema til indberetning af ligestillingsredegørelse 2011  
for  
Københavns Universitet**

## Indledning

Alle departementer samt statslige virksomheder, styrelser, institutioner mv. med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingslovens § 5 indberette ligestillingsredegørelser i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelse i 2011. For information om proceduren for indberetning af ligestillingsredegørelsen: se afsnittet om indsendelse af indberetningskema på side 3.

I det følgende benyttes betegnelsen "statslige organisationer" om departementer, styrelser, institutioner, virksomheder mv.

Minister for ligestilling stiller som en service dette indberetningskema til rådighed for indberetningen af ligestillingsredegørelsen. Indberetningskemaet er udformet til de statslige organisationer (departementer, styrelser, institutioner, virksomheder mv.) for at lette deres indberetning af ligestillingsredegørelsen.

Organisationen kan vælge at anvende det fremsendte indberetningskema. Hvis organisationen vælger at indberette ligestillingsredegørelsen i en anden form end skemaet, skal der redegøres for de for de samme fire temaer, som skemaet er bygget op om.

Indberetningskemaets fire temaer er:

1. Ligestillingspolitik og resultatkontrakter
2. Personaleforhold, herunder personalepolitik og oplysninger om kønsfordelingen på overenskomstgrupper og ledelsesniveauer
3. Kønsmainstreaming/ligestillingsvurdering
4. Køns sammensætning i statslige bestyrelser og foranstaltninger til fremme af ligestilling

På baggrund af ligestillingsredegørelserne skal de enkelte ressortministre udarbejde en samlet ligestillingsrapport om resultaterne, fremdriften og det videre perspektiv i ligestillingsarbejdet på ministerområdet. Ressortministrene skal sende deres ligestillingsrapporter til minister for ligestilling.

**Ligestillingsredegørelsen skal indberettes inden 1. september 2011.**  
**Ressortministerens ligestillingsrapport skal sendes til minister for ligestilling inden 1. november 2011.**

### Lovgrundlag

I ligestillingslovens § 4 står der, at offentlige myndigheder, inden for deres område, skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

I lovens § 5 står der videre, at ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder med over 50 ansatte hvert andet år skal udarbejde en redegørelse om ligestilling. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om formulering og indhold af ligestillingspolitik, den kønsmæssige fordeling i de enkelte stillingskategorier, samt andre forhold der kan have betydning for at vurdere indsatsen for ligestilling på et forvaltningsområde.

## Ligestillingsredegørelser 2011

I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd i de statslige organisationer.

**Indsendelse af indberetningsskemaet**

Besvarelsen af indberetningsskemaet og dermed ligestillingsredegørelsen skal være fremsendt **inden 1. september 2011** til [ligestilling2011@deloitte.dk](mailto:ligestilling2011@deloitte.dk).

Når organisationen har udfyldt indberetningsskemaet og fremsendt det til den førnævnte mailadresse, sender Deloitte senest 4 dage efter en svarmail tilbage til organisationen. Dette er kvitteringen for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet.

Hvis organisationen får behov for at rette i ligestillingsredegørelsen efter, at den er sendt til Deloitte, kan der indtil 1. september 2011 sendes en revideret ligestillingsredegørelse. Organisationens vil så få fremsendt en ny svarmail, som beskrevet ovenfor. Der kan ikke foretages rettelser i ligestillingsredegørelserne efter 1. september 2011.

Når indberetningsskemaet er indsendt til ovennævnte mailadresse, er kravet om at indberette ligestillingsredegørelsen til ressortministeren og minister for ligestilling – jf. ligestillingslovens § 5 – opfyldt. Deloitte vil i samarbejde med Ligestillingsafdelingen sørge for at videresende ligestillingsredegørelsen til ressortministeren.

**Vejledning**

Der er udarbejdet en vejledning til indberetningsskemaet, som er fremsendt samtidigt med indberetningsskemaet. Vejledningen er opbygget på samme vis som indberetningsskemaet, og det er derfor en god idé at orientere sig i vejledningen før og under besvarelsen af indberetningsskemaet.

**Offentliggørelse af resultater**

Når de indkomne data er bearbejdet, vil resultaterne af ligestillingsredegørelserne samt ressortministrenes ligestillingsrapporter, i lighed med tidligere år, blive offentliggjort på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Offentliggørelsen finder sted i foråret 2012.

**Overordnede afklaringer**

I ligestillingsredegørelsen skal der svares på vegne af hele organisationen og eksempelvis ikke kun for en enkelt afdeling.

I indberetningsskemaet og vejledningen henvises der til eksempler på, hvordan arbejdet med ligestilling kan beskrives i forhold til de enkelte spørgsmål. Ligestillingsafdelingen understreger, at der er tale om eksempler til inspiration og ikke et udtryk for, at det er den eneste måde at arbejde med ligestilling på.

Der er store forskelle på ministeriernes ressortområder og de statslige organisationer, og der er derfor behov for at tilgodese proportionalitetsprincippet i ligestillingsredegørelserne. Dette afspejles i de spørgsmål i indberetningsskemaet, hvor det er vurderet, at der kan være behov for at svare, at man ikke arbejder med den opgave, der spørges om. Det kan f.eks. være spørgsmål om lovgivning, resultatkontrakt eller andet.

**Spørgsmål**

Hvis der opstår spørgsmål i forbindelse med indholdet i ligestillingsredegørelserne (herunder indberetningsskemaet eller vejledningen), kan man rette henvendelse til Ligestillingsafdelingen på telefon 22 68 85 65 eller [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk). Der er telefontid alle hverdage kl. 10 - 13. Der kan også sendes en mail til [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk). Svar kan forventes inden for 5 hverdage.

Spørgsmål vedrørende tekniske problemstillinger i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Deloitte på telefon 30 93 49 99 hver torsdag mellem kl. 9.00 og 12.00, dog med undtagelse af ugerne 27 til 31. Der kan også sendes en mail til

Deloitte på mailen [ligestilling2011@deloitte.dk](mailto:ligestilling2011@deloitte.dk) eller indtales besked på telefonsvarer på førnævnte telefonnummer. Eventuelle henvendelser besvares hurtigst muligt, dog senest inden for 3 hverdage (med undtagelse af uge 27 til 31).

### 1. Ligestillingspolitik og resultatlønskontrakter

Spørgsmål 1 til 7 handler om ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort for hele ministerområdet i 2008. Hvert ministeriums ligestillingspolitiske målsætninger kan findes i en overskuelig oversigt i bilag 2 i ligestillingsministerens Perspektiv- og handlingsplan 2009: [http://www.lige.dk/files/pdf/phplan/lige\\_phplan\\_09\\_net.pdf](http://www.lige.dk/files/pdf/phplan/lige_phplan_09_net.pdf)

Spørgsmål 1 besvares udelukkende af den eller de organisationer på ministerområdet, der har ansvaret for en eventuel ændring af ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger.

1	Er ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger blevet ændret siden 2009, hvor der sidst blev indberettet ligestillingsredegørelse?	Sæt X
	Ja, ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger er ændret siden 2009	<input type="checkbox"/>
	Nej, ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger er ikke ændret siden 2009	<input type="checkbox"/>
Hvis ja, beskriv de ændrede målsætninger		

2	Har organisationen formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde?	Sæt X
	Ja, organisationen har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde	X
	Nej, organisationen har ikke formuleret ligestillingspolitiske målsætninger på eget fagområde	<input type="checkbox"/>
Hvis ja, beskriv målsætningerne		
Handlingsplan for mangfoldighed: flere kvinder i forskning og ledelse. Løber fra 2008-2013. I 2010 tilsluttede KU sig Charter for flere kvinder i ledelse.		

3 Er der iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger?		Sæt X
Ja, der er iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger		X
Nej, der er ikke iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger		<input type="checkbox"/>

Såfremt organisationen har iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, uddybes dette i spørgsmål 4. Hvis organisationen arbejder på anden måde efter de ligestillingspolitiske målsætninger, kan spørgsmål 4 springes over, og man kan i stedet for gå til spørgsmål 5.

4 Beskriv, indhold, mål og foreløbige resultater for initiativerne			
			Beskriv mål og foreløbige resultater
Initiativ 1	Indhold		KU's handlingsplaner for flere kvinder i forskning og ledelse: Økonomiske incitamenter til fakulteter/institutter, når de ansætter kvindelige professorer: Fakulteter tildeles et ekstra professorat, når de har ansat et bestemt antal kvindelige professorer. Herudover blev der i 2010 udbetalt ekstra midler fra en central bonuspulje til de fakulteter, der inden udgangen af 2009 havde øget kvindernes andel af de nyansatte professorer med fem procentpoint.
	Mål		Skabe større mangfoldighed på KU, herunder bl.a. øge andelen af kvindelige professorer
	Foreløbige resultater		Handlingsplanen har virket i mere end 3 år, og KU kan konstatere, at planen har haft en positiv effekt på kvindernes andel af professorer. Før handlingsplanen trådte i kraft udgjorde kvinderne 15,4% - ved udgangen af 2010 udgjorde kvinderne 19,3% af professorbestanden. Kvindernes andel af nyansatte professorer er i samme periode steget fra 15,7% i 2006-07 til 28,6% i 2010.  Det er indbygget i handlingsplanen, at fakulteter, der inden udgangen af 2009 øger de nyansatte kvindelige professorers andel med 5 procentpoint får udbetalt en <b>bonus</b> . Alle fakulteter

		har nået dette mål, og de har derfor fået udbetalt bonus på mellem en og tre millioner kroner.
Initiativ 2	<i>Indhold</i>	<p><b>Talent- og lederudvikling, herunder Mentorprogram for kvindelige post.doc /adjunkter.</b></p> <p>Mentoring er en proces, hvor mentor og mentee arbejder sammen om at opdage og udvikle mentees evner og færdigheder. Mentor stiller sin erfaring, viden og indsigt til rådighed, og mentee har ansvaret for at tilpasse og bruge dette i forhold til sin egen arbejdsmæssige situation. Der ligger dog en udfordring i at få tilstrækkeligt mange erfarne forskere til at melde sig som mentorer, da det tager tid fra deres forskning og undervisning.</p>
	<i>Mål</i>	Talent- og lederudvikling retter sig mod kvindernes egen motivation for at slå ind på en forskerkarriere (helt frem til professorniveau) - eller en karriere inden for universitetsledelse (institutleder, dekan, fakultetsdirektør m.v.). Sidstnævnte, dvs. en forbedret kønssammensætning på lederniveau vil f.eks. kunne øge antallet af rollemodeller, samt ikke mindst skabe et mere inkluderende arbejdsmiljø, der appellerer til begge køn
	<i>Foreløbige resultater</i>	<p>Mentorprogrammet fortsætter i 2009 og 2010. I alt har ca. 80 par (mentor+mentee) gennemført et mentorprogram.</p> <p>Der udbydes desuden <b>lederudviklingsprogrammer</b> for potentielle kvindelige ansøgere til stillinger som institutleder, dekan, fakultetsdirektør m.v. Et før- lederudviklingsprogram afholdes i 2011, og der er gennemført kurser for kvindelige VIP, der har lyst til ledelse.</p>
Initiativ 3	<i>Indhold</i>	Uddeling af 16 internationaliseringsstipendier årligt fra 2009-2013.
	<i>Mål</i>	at flere kvindelige forskere tidligt i deres karriereforløb får opbygget et stærkt internationalt netværk.
	<i>Foreløbige resultater</i>	Der er uddelt stipendier i årene 2008-2010. Initiativet er stoppet med udgangen af 2010.

Initiativ 4	<i>Indhold</i>	Charter for flere kvinder i ledelse: Baseline-rapporten sætter en række mål, bl.a. at kvindernes andel af nyansatte professorer ved udgangen af 2014 skal være på 33%. KU vil bl.a. have fokus på rekruttering af ledere, herunder kønsmainstreaming af rekrutteringsprocesser; i forbindelse med charteret er det besluttet, at der til interviewrunden udvælges mindst en kvinde blandt de formelt kvalificerede ansøgere ved rekruttering til TOP100-stillinger (rektor, prorektor, universitetsdirektør, dekan, prodekan, institutledere, fakultetsdirektører og direktører i administrationen). KU vil fortsat lægge vægt på kompetenceudvikling, og tilbyde en række kurser og udviklingsforløb, som bl.a. omfatter førlederkurser, kurser i projektledelse, personlig udvikling, mentorprogrammer, samt et intensivt ledelsesudviklingsprogram.
	<i>Mål</i>	At styrke KU's arbejde med mangfoldighed i forskning og ledelse
	<i>Foreløbige resultater</i>	
Initiativ 5	<i>Indhold</i>	
	<i>Mål</i>	
	<i>Foreløbige resultater</i>	
Eksempel	<i>Indhold</i>	<i>Farvandsvæsenet har siden 2010 igangsat besøgsdage i organisationen, hvor der er særligt fokus på at informere kvindelige besøgende om, hvad Farvandsvæsenet som arbejdsplads kan tilbyde kvindelige ansatte.</i>
	<i>Mål</i>	<i>Andelen af kvinder i Farvandsvæsenet skal øges med 5 procentpoint om året i perioden 2010 til 2012.</i>
	<i>Foreløbige resultater</i>	<i>Der er lavet baselineanalyse og status pr. 2010 er opgjort.</i>

<b>5</b>	<b>Arbejder organisationen på en anden måde med at opfylde de ligestillingspolitiske målsætninger?</b>	Sæt X
	Ja, organisationen arbejder på en anden måde med at opfylde målsætningerne	<input type="checkbox"/>

Nej, organisationen arbejder ikke med en anden måde at opfylde målsætningerne	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------

Hvis ja, beskriv hvordan
--------------------------

--

6	Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater på ligestillingsområdet?	Sæt et eller flere X
	Organisationen gennemfører evalueringer/vurderinger/undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår	X
	Organisationen måler fremskridt på resultater i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år	<input type="checkbox"/>
	Organisationen måler ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	<input type="checkbox"/>

Beskriv, hvordan organisationen i givet fald måler fremskridt og resultater på ovenstående måder
--

KU vurderer løbende effekten af universitetets tiltag for flere kvinder i forskning, og de problematikker KU kan pege på som mulige barrierer for kvinder, der ønsker at gøre karriere i forskerverdenen.

Derudover følger bestyrelsen op på handlingsplanen for mangfoldighed..

*Eksempel: Organisationen har gennemført en interviewundersøgelse i målgruppen med henblik på at afklare, om den sidst gennemførte kampagne er nået ud til såvel kvinder som mænd i det ønskede omfang*

Beskriv, hvordan organisationen i givet fald måler fremskridt og resultater på andre måder end de ovenstående
---

--

7 Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?	Sæt et eller flere X
Departementschef	<input type="checkbox"/>
Direktion	X
Direktør	<input type="checkbox"/>
Koncernledelse	<input type="checkbox"/>
Afdelingschef	<input type="checkbox"/>
De decentrale ledere/kontorchefer	X
Ligestillingsudvalg	<input type="checkbox"/>
Personaleafdeling	<input type="checkbox"/>
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt	<input type="checkbox"/>
Kontaktperson for kønsmainstreaming	<input type="checkbox"/>
Arbejdet er ikke forankret	<input type="checkbox"/>
Andet, f.eks. netværk, arbejdsgruppe, SU	
<p>Rektor har det overordnede ansvar. Københavns Universitets afdeling for HR &amp; Organisation (HR &amp; O) har ansvaret for at sikre at handlingsplanen gennemføres, samt at indtænke lederudvikling for kvinder i det samlede lederudviklingsprogram. Fakulteterne har ansvar for at udføre det konkrete arbejde med at sikre større mangfoldighed blandt forskere og ledere. Fakulteterne udarbejder således handlingsplaner for deres indsats, og HR &amp; O gennemfører møder med hvert fakultet med henblik på opfølgning og sikring af fremdrift af initiativer.</p>	
<p><i>Eksempel: Et svar om, at arbejdet er forankret hos de decentrale ledere fortæller, hvem der har det praktiske ansvar for, at ligestillingspolitikken bliver omsat til handling i det daglige arbejde.</i></p>	

8 Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt?	Sæt X
Ja, ligestilling indgår i organisationens resultatkontrakt	<input type="checkbox"/>
Nej, ligestilling indgår ikke i organisationens resultatkontrakt	X
Organisationen har ikke udarbejdet en resultatkontrakt	<input type="checkbox"/>

<b>9 Indgår ligestilling i en eller flere lederes resultatkontrakter?</b>	<i>Sæt X</i>
Ja, ligestilling indgår i en eller flere lederes resultatkontrakter	<input type="checkbox"/>
Nej, ligestilling indgår ikke i en eller flere lederes resultatkontrakter	<input type="checkbox"/>
Organisationen arbejder ikke med resultatkontrakter for ledere	X

## 2. Personaleforhold, herunder personalepolitik og oplysninger om kønsfordelingen på overenskomstgrupper og ledelsesniveauer

Spørgsmålene 10 til 17 vedrører organisationens ligestillingspolitik i forhold til de ansatte og belyser organisationens personalesammensætning af kvinder og mænd, samt hvordan organisationen arbejder med ligestilling på personaleområdet.

10	Har organisationen formuleret en selvstændig politik for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet?	Sæt X
	Ja, organisationen har formuleret en selvstændig politik	<input type="checkbox"/>
	Nej, organisationen har ikke formuleret en selvstændig politik	X
	En selvstændig politik er under udarbejdelse	<input type="checkbox"/>
Hvis ja, beskriv politikken		

11	Har organisationen, som en del af personalepolitikken, formuleret ligestillingspolitiske målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd?	Sæt X
	Ja, organisationen har formuleret ligestillingspolitiske målsætninger	X
	Nej, organisationen har ikke formuleret ligestillingspolitiske målsætninger	<input type="checkbox"/>
	Ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	<input type="checkbox"/>
Hvis ja, beskriv målsætningerne		
Punkt 6 i de personalepolitiske grundprincipper angiver: KU værdsætter forskelle og garanterer inden for rammerne af ansættelsesforholdet ligebehandling af alle medarbejdere. Universitetet arbejder målbevidst hen imod kønnenes faktiske ligestilling.		

<b>12</b> Hvordan arbejder organisationen med ligestilling i personalepolitikken?	<i>Sæt et eller flere X</i>
Organisationen arbejder med mål om at fremme en kønsblandet arbejdsplads	X
Organisationen arbejder med mål om at fremme antallet af kvinder i ledelse	X
Organisationen arbejder med mål om at fremme lige adgang blandt kvinder og mænd til kompetenceudvikling	<input type="checkbox"/>
Organisationen arbejder med at sikre ligeløn	<input type="checkbox"/>
Andet	<input type="checkbox"/>

Såfremt organisationen arbejder med et eller flere af ovenstående mål, bedes det uddybet i spørgsmål 13. Hvis organisationen ikke arbejder med ovenstående mål, kan spørgsmål 13 springes over.

13 Beskriv mål og foreløbige resultater af arbejdet med ligestilling i personalepolitikken		
		Beskriv mål og foreløbige resultater
Mål om en kønsblandet arbejdsplads <i>Eksempel: Blandt AC-medarbejderne skal 40 pct. være af det ene køn</i>	Mål	
	Foreløbige resultater	
	Øvrigt arbejde til fremme af en kønsblandet arbejdsplads	<p><b>Ansættelse og rekruttering</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 via headhuntere/ rekrutteringsbureauer bør begge køn være repræsenteret, og hvert køn skal som minimum udgøre 1/3 af kandidaterne.</p> <p>Lederen overvejer hvordan rekruttering til stillinger bedst lever op til grundprincippet om, at KU værdsætter mangfoldighed og arbejder på kønnenes reelle ligestilling. Dette indebærer f.eks., at stillingsopslag formuleres, så de appellerer så bredt som muligt.</p> <p>I forbindelse med charter for flere kvinder i ledelse er det besluttet, at der til interviewrunden udvælges mindst en kvinde blandt de formelt kvalificerede ansøgere ved rekruttering til TOP100-stillinger (rektor, prorektor, universitetsdirektør, dekan, prodekan, institutledere, fakultetsdirektører og direktører i administrationen).</p>
Mål om flere kvinder i ledelse <i>Eksempel: 30 pct. af toplederne i organisationen skal være kvinder</i>	Mål	
	Foreløbige resultater	
	Øvrigt arbejde til fremme af kvinder i ledelse	<p><b>Lederudviklingsprogrammer</b> for potentielle kvindelige ansøgere til stillinger som institutleder, dekan, fakultetsdirektør m.v. iværksættes</p>
Mål om lige adgang til	Mål	

kompetenceudvikling <i>Eksempel: Både kvinder og mænd skal deltage på udvalgte kurser</i>	<i>Foreløbige resultater</i>	
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af lige adgang til kompetenceudvikling</i>	
Mål om ligeløn <i>Eksempel: Der skal være en ligelig tildeling af tillæg til mænd og kvinder i HK-gruppen</i>	<i>Mål</i>	
	<i>Foreløbige resultater</i>	
	<i>Øvrigt arbejde til at sikre ligeløn</i>	
Mål om:	<i>Mål</i>	
	<i>Foreløbige resultater</i>	
	<i>Øvrigt arbejde for at nå målet</i>	
<i>Eksempel: En kønsblandet arbejdsplads</i>	<i>Mål</i>	40 pct. af jobbene i en bestemt stillingskategori skal være besat af det ene køn i 2015
	<i>Foreløbige resultater</i>	Pr. januar 2010 er der 27 pct. mænd i den udvalgte stillingskategori
	<i>Øvrigt arbejde til fremme af en kønsblandet arbejdsplads</i>	Der arbejdes med at sikre, at stillingsannoncer er attraktive for både kvinder og mænd. Vi sikrer, at der altid er begge køn i ansættelsesudvalgene

14	Hvordan måler organisationen fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på personaleområdet?	Sæt et eller flere X
	Organisationen gennemfører evalueringer/vurderinger/undersøgelser, hvor køn og ligestilling indgår	X
	Organisationen udarbejder løn- og personalestatistikker i forbindelse med ligestillingsredegørelserne hvert andet år	<input type="checkbox"/>
	Organisationen udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen	<input type="checkbox"/>
	Organisationen måler generelt ikke ligestillingsmæssige fremskridt og resultater på personaleområdet	<input type="checkbox"/>
Giv eksempler og beskriv, hvis organisationen måler fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på andre måder		

De følgende spørgsmål handler om fordelingen af kvinder og mænd i organisationen. I spørgsmål 15 og 16 er der indsat data baseret på oplysninger, der er i Finansministeriets forhandlingsdatabase om personalet i din organisation. Ligestillingsafdelingen anvender Personalestyrelsens måde at indplacere personalet i personalekategorier og på ledelsesniveauer. Dataene er opgjort på årsværk. Spørgsmål 15 og 16 skal kun besvares, hvis organisationen har rettelse til personaleopgørelsen. Rettelser indtastes direkte i indberetningskemaet.

Der er anvendt data fra februar 2011.

Inddelingen i stillingskategorier er detaljeret. I den efterfølgende bearbejdning af indberetningerne vil kategorierne blive slået sammen til færre og overordnede kategorier.

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0086 Agronomer	77,1	113,1	9022 Civiløkonomer chef	0,0	0,0
9086 Agronomer chef	3,0	24,0	0175 Daktyloskopitekniker	0,0	0,0
0412 Arbejdsledere	0,0	1,0	0798 Depottilsynsførende	0,0	0,0
0063 Arbejdsmarkeds-konsulenter	0,0	0,0	0797 Distriktslæger	0,0	0,0
0043 Arkitekter	17,8	14,0	0064 Dyrslæger	81,9	45,6
9043 Arkitekter chef	0,6	0,0	9064 Dyrslæger chef	7,0	13,3
0047 Bachelorer	0,0	0,0	0238 Edb-medarb. HK	0,0	1,0
0518 Balletdansere	0,0	0,0	0239 Edb-medarb. Prosa	20,9	127,4
0519 Balletdansere	0,0	0,0	0122 Ekspertter	0,0	0,0
0937 Bane- og Elektropersonel	0,0	0,0	0106 Eksterne Lektorer	36,6	71,6
0681 Befalingsmænd bk. stamp.	0,0	0,0	0485 Elever/Lærlinge	0,0	0,0
0754 Bi.inspek./tilsynsm.	0,0	0,0	0284 Ergo- og fysioterapeuter	2,8	0,0
0038 Bibliotekarere	29,5	5,0	0039 Erhvervss.kandidater	18,6	1,0
9038 Bibliotekarere chef	0,0	0,8	9039 Erhvervss.kandidater chef	0,0	0,0
0231 Bioanalytikere	73,7	6,3	0134 Erhvervsvejledere	0,0	0,0
0124 Biologass/o.ass.	0,0	0,0	0150 Ernærings-/husholdningsøkonomer	7,1	0,0
0036 Bygningskonstruktør	0,0	5,0	0226 Fagfotografer	2,7	2,0
0022 Civiløkonomer	1,9	6,0	0133 Faglærer klinikass.	23,0	1,0

<b>15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?</b>					
	<i>Kontroller og ret evt.</i>			<i>Kontroller og ret evt.</i>	
	<i>Kvinder</i>	<i>Mænd</i>		<i>Kvinder</i>	<i>Mænd</i>
0728 Faglærte arb.(tim.)	0,0	0,0	0139 Gartnere og gartneriarbejdere	14,3	35,6
0228 Faglærte arbejdere	0,0	0,0	0415 Hand.- og Kont.pers.	0,0	0,0
0463 Faglærte og Ikke Fag	0,0	0,0	0051 Helseass. og laboratoriemestre	0,0	0,0
0084 Farmaceuter	77,9	61,1	0075 Hjemmeværnspersonel	0,0	0,0
9084 Farmaceuter chef	0,0	5,2	0023 Hjelpepræster	0,0	0,0
0242 Farmakonom/defektric	8,4	1,0	0440 Hk-Funktionærer	0,0	0,0
0611 Folketingets AC-ansatte	0,0	0,0	0484 Honorarløn – Grønland	0,0	0,0
0042 Forsk. tekn./Ing.ass.	0,0	6,8	0480 Honorarlønnede	0,0	0,0
0257 Fuldmægtige m.fl. i SKAT	0,0	0,0	0721 Husmedhjælp. (timel.)	0,0	0,0
0795 Fyrpassere	0,0	0,0	0179 Håndværkere	2,9	96,7
0077 Fysio-/ergoterapeuter (bst)	0,0	0,0	0933 Håndværkere	0,0	0,0
0025 Fængselslæger	0,0	0,0	0630 Håndværkere – murere	0,0	0,0
9025 Fængselslæger chef	0,0	0,0	0492 Individ.aflønnede Grl.	0,0	0,0
0131 Fængselslærere – tjenestemænd	0,0	0,0	0125 Individuelle kontrakter	0,0	0,0
0151 Fængselslærere m.fl.	0,0	0,0	0214 Industriarbejdere	0,0	0,0
0796 Garnisonstandlæger	0,0	0,0	0040 Ingeniørassistenter	1,0	48,8
0185 Grafiske Arbejdere	4,0	9,0	0044 Ingeniører	54,8	136,7

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0445 Ingeniører	0,0	0,0	0198 Kons.tekn./konduktør	0,0	0,0
9044 Ingeniører chef	4,8	14,2	0663 Konstabelev - REAK (CS)	0,0	0,0
0531 Interviewere	0,0	0,0	0662 Konstabelev - REAK (HKKF)	0,0	0,0
0115 Jordbrugsteknikere	1,0	1,5	0118 Konsulenter	0,0	0,0
0060 Journalister	4,9	9,0	0740 Kontorfunk.(timeløn)	0,0	0,0
0446 Jurister	0,0	0,0	0240 Kontorfunktionærer	1009,3	205,0
0046 Jurister/økonomer	201,8	218,9	0963 Kontorpersonale	0,0	0,0
9046 Jurister/økonomer chef	14,0	35,6	0961 Kontorpersonale Banedanmark	0,0	0,0
0267 Kadetter	0,0	0,0	0687 Kontraktansatte	0,0	0,0
0149 Kandidater i sygepleje	0,0	0,0	0507 Korassistenter (KOR)	0,0	0,0
0265 Kantinel./reng.insp.	0,0	0,0	0540 Korrespondenter	17,2	0,0
0289 Kantineledere	0,0	0,0	0414 Køkkenass./-Ledere	0,0	0,0
0021 Kiropraktorer	0,0	0,0	0299 Køkkenledere	0,0	0,0
9021 Kiropraktorer chef	0,0	0,0	0221 Køkkenmedhjælper	4,9	1,1
0105 Klinisk lekt/lærere	11,9	24,0	0266 Køkkenpersonale	7,1	0,8
0580 Klinisk Professorer	11,1	36,3	0262 Kørelærere	0,0	0,0
9580 Klinisk Professorer chef	0,0	3,2	0236 Laboratoriefunktionærer	406,0	85,2
0258 Kokke/kogersker	2,0	2,0	0136 Lager- og handelsarb.	119,3	57,1

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0085 Landinspektører	0,0	0,0	0172 Lærlinge og elever	1,0	11,0
9085 Landinspektører chef	0,0	0,0	0049 Magistre	934,2	1184,1
0145 Landmålingsteknikere	0,7	0,0	9049 Magistre chef	23,7	127,9
0152 Lederstillinger	0,0	0,0	0089 Magistre erhvervsskoler	0,0	0,0
0751 Læge vikarer	0,0	0,0	0054 Maskinmestre	1,0	9,0
0777 Læger (Vederlagsløn)	0,0	0,0	0028 Mejeriingeniører	0,0	1,8
0067 Læger i staten	0,0	0,0	0189 Mil.tjenestemænd	0,0	0,0
9067 Læger i staten chef	0,0	0,0	0505 Musikassistenter (COII)	0,0	0,0
0108 Læger v/højere læreanstalter	41,2	67,7	0213 Musiker	0,0	0,0
9108 Læger v/højere læreanstalter chef	2,2	24,9	0715 Musikerass.(timeløn)	0,0	0,0
0605 Lærere	0,0	0,0	0513 Musikere Kgl. Kapel	0,0	0,0
0256 Lærere (civiludd.)	0,0	0,0	0514 Musikere Kgl. Kapel	0,0	0,0
0237 Lærere m.fl. grundskoler	0,0	0,0	0095 Observatorer	0,0	0,0
0094 Lærere v/ Statens teaterskole	0,0	0,0	0684 Off. Råd.tjm.(Cf)	0,0	0,0
0099 Lærere v/Filmskole (F&TV)	0,0	0,0	0682 Off. Tjm.lign. (Cf)	0,0	0,0
0157 Lærere ved Designskoler	0,0	0,0	0188 Officerer	0,0	0,0
0088 Lærere ved gymnasieskoler	0,0	0,0	0272 Officerer på kontr.	0,0	0,0
0065 Læreruddannede	0,0	0,0	0274 Officerer Råd.tj.	0,0	0,0

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0163 Omsorgsmedarbejdere	0,0	0,0	0747 Rengøringsassistent	186,3	1,7
0516 Operasangere	0,0	0,0	0227 Repetitor Kgl.teater	0,0	0,0
0517 Operasangere	0,0	0,0	0417 Reservepolitibetjent	0,0	0,0
0146 Operatører	0,0	0,0	0688 Rådgivere - Danida	0,0	0,0
0292 Parkeringskontrollør	0,0	0,0	0279 Råd/Sypl/Udsendelse	0,0	0,0
0503 Personale ved D.K.T.	0,0	0,0	0547 Sagkyndig Konsulent	0,0	0,0
0553 Ph.d. Studerende	879,0	696,1	0291 Sanitører	0,0	0,0
0285 Piccolo/piccoline	0,4	0,1	0296 Sanitører	0,0	30,3
0130 Plantekontrollører	0,0	0,0	0896 Sanitører (timeløn)	0,0	0,0
0456 Plejemødre-økonomaer	0,0	0,0	0155 Sceneteknikere	0,0	0,0
0303 Polititjenestemænd	0,0	0,0	0659 Sergent - REAK (CS)	0,0	0,0
0750 Psyk.kons.timeløn (DP)	0,0	0,0	0658 Sergelelv- HRN	0,0	0,0
0749 Psykologer (Timeløn)	0,0	0,0	0224 Servicemedarbejdere	0,0	5,0
0137 Pædagogiske assistenter	0,0	0,0	0521 Skibsassistenter mfl.	0,0	0,0
0253 Radiotelegrafister	0,0	0,0	0280 Skibsass. i Esbjerg	0,0	0,0
0090 Redningspersonel	0,0	0,0	0418 Skibsfører/styrmænd	0,0	1,0
0690 Redningspersonel	0,0	0,0	0176 Skovarbejdere	0,0	0,0
0247 Rengøringsassistent	0,0	0,0	0174 Skovtekniker	0,8	20,3

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0512 Skuespill./operasang	0,0	0,0	0416 STI-Elever	0,0	0,0
0261 Soc- og sundh.ass.mfl.	0,0	0,0	0107 Studenterundervisere	42,9	45,6
0193 Socialrådgivere	0,0	0,0	0787 Studenterundv. Eeng	0,0	0,0
0200 Specialarbejdere (3F)	0,0	0,0	0251 Sygeplejersker/radio	14,1	3,0
0700 Specialarb.(timeløn)	0,0	0,0	0278 Sygeplejersker-Råd.	0,0	0,0
0248 Specialarbejdere m.fl.	0,0	3,1	0493 Særl. Alønnede Grl.	0,0	0,0
0635 Specialister og ledere	0,0	0,0	0693 Særl.afløn.timeløn	0,0	0,0
0121 Speciallæger	0,0	0,0	0694 Særl.afløn.timeløn	4,6	4,2
9121 Speciallæger chef	0,0	0,0	0793 Særl.afløn.timeløn	0,2	0,0
0216 Stampers. tjm.lign.	0,0	0,0	0098 Særlig aflønnet SKTR	0,0	0,0
0217 Stampers. tjm.lign.	0,0	0,0	0078 Særligt aflønnede	0,0	0,0
0683 Stampersonale M/råd	0,0	0,0	0093 Særligt aflønnede	21,4	21,4
0166 Stampersonel A-Løn	0,0	0,0	0103 Særligt aflønnede	0,0	0,0
0271 Stampersonel A-Løn	0,0	0,0	0293 Særligt aflønnede	0,0	0,0
0276 Stampersonel CS	0,0	0,0	0294 Særligt aflønnede	0,0	0,0
0168 Stampersonel K.pens.	0,0	0,0	0081 Særsk. vederlæggelse	0,0	0,0
0250 Stampersonel Råd.tj.	0,0	0,0	0068 Tandlægekons.krim.f.	0,0	0,0
0277 Stampersonel Råd.tj.	0,0	0,0	0069 Tandlæger	50,9	26,3

15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
9069 Tandlæger chef	2,0	3,2	0207 Tjenestemænd (åremål)	0,0	4,0
0156 Teaterteknikere	0,0	0,0	0402 Tjenestemænd Grl Pp	0,0	0,0
0158 Tekn.personale DKT	0,0	0,0	0220 Tjm.ans. mekanikere	0,0	0,0
0050 Teknikere m.fl.	5,7	3,8	0171 Tjm.ans.stampersonel	0,0	0,0
0246 Tekniske Ledere	0,0	0,0	0208 Tjm.ans.stampersonel	0,0	0,0
0180 Tilsynsfunktionærer	0,0	0,0	0212 Tjm.lign Kgl. Teater	0,0	0,0
0082 Timelønnede	93,9	159,2	0467 Tolke	0,0	0,0
0781 Timelønnede	0,0	0,0	0960 Trafikdisponenter	0,0	0,0
0782 Timelønnede	0,0	0,0	0112 Uddannelseskonsulent	0,0	0,0
0243 Tjenestem. Told/skat	0,0	0,0	0029 Undervisn.assistent	7,4	1,0
0206 Tjenestemandslign.	0,0	0,0	0288 Ungkok/stewardesse	0,0	0,0
0211 Tjenestemandslign.	14,0	22,4	0252 Vagt- og sikkerhedsfunkt.	9,4	34,8
0411 Tjenestemandslign.	0,0	0,0	0472 Varmemestre-pedeller (SIK)	0,0	0,0
0127 Tjenestemænd	0,0	0,0	0622 Vederlagsl. pension.	2,1	1,2
0201 Tjenestemænd	35,6	124,0	0780 Vederlagsløn Eeng.	0,0	0,0
0225 Tjenestemænd	0,0	0,0	0080 Vederlagslønnede	0,0	0,0
0401 Tjenestemænd	0,0	0,0	0083 Vederlagslønnede	0,0	0,0
0202 Tjenestemænd – PP	0,0	0,0	0092 Vederlagslønnede	0,0	0,0

<b>15 Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende kategorier?</b>					
	Kontroller og ret evt.			Kontroller og ret evt.	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd
0464 Vejrobservatører	0,0	0,0	0058 Værkstedsfunktionær	0,0	0,0
0564 Veterinærstuderende	0,0	0,0			
0525 VTS-personel	0,0	0,0			
0178 Værkstedsass./ledere	0,0	0,0			
Antal ansatte kvinder og mænd i kommunen/regionen pr. februar 2011 i alt				4757,7	4170,9

<b>16</b>	<b>Hvor mange kvinder og mænd har organisationen ansat i følgende ledelseskategorier?</b>	Kontroller og ret evt.	
		Kvinder	Mænd
	Niveau 1 Topchefer <i>F.eks. departementschef, styrelseschef, administrerende direktør (vejledende lønramme 39-42)</i>	0,0	5,0
	Niveau 2 Chefer <i>F.eks. afdelingschefer, underdirektører og kontorchefer (vejledende lønramme 37-38)</i>	74,7	346,8
	Niveau 3 Ledere og specialister <i>F.eks. institutions- og gruppeledere, formænd (vejledende lønramme 35-36)</i>	182,0	187,4
	Niveau 4 Øvrige <i>(Udenfor lønramme)</i>	4501,0	3631,7

<b>17</b>	<b>Er organisationens øverste chef en kvinde eller en mand?</b>	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Organisationens øverste chef er en kvinde	<input type="checkbox"/>
	Organisationens øverste chef er en mand	X
	Organisationen har underskrevet ligestillingsministerens Charter for flere kvinder i ledelse	X

### 3. Kønsmainstreaming og ligestillingsvurderinger

Ifølge ligestillingslovens § 4 skal offentlige myndigheder indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. Indarbejdelse af køn og ligestilling i det daglige arbejde kaldes også for kønsmainstreaming eller ligestillingsvurdering af organisationens aktiviteter. Spørgsmål 18-29 omhandler kønsmainstreaming og ligestillingsvurdering.

18	Hvor er arbejdet med kønsmainstreaming forankret i organisationen?	Sæt et eller flere X
	Departementschef	<input type="checkbox"/>
	Direktion	X
	Direktør	<input type="checkbox"/>
	Koncernledelse	<input type="checkbox"/>
	Afdelingschef	<input type="checkbox"/>
	De decentrale ledere	X
	Ligestillingsudvalg	<input type="checkbox"/>
	Personaleafdeling	<input type="checkbox"/>
	Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt	<input type="checkbox"/>
	Kontaktperson for kønsmainstreamingprojekt	<input type="checkbox"/>
	Arbejdet er ikke forankret	<input type="checkbox"/>
Beskriv, hvis arbejdet er forankret andre steder end ovenstående muligheder		
Arbejdet med kønsmainstreaming er en del af KU's samlede indsats på ligestillingsområdet og forankres som beskrevet i punkt 7.		

19	Har organisationen indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige rutiner?	Sæt et eller flere X
	I kommissorier	<input type="checkbox"/>
	I projektansøgninger, udbud og puljer	<input type="checkbox"/>
	I evalueringer og effektmålinger	<input type="checkbox"/>
	I kampagner og oplysningsarbejde	<input type="checkbox"/>
	I mål og statusnotater	X

20	Har medarbejdere og ledere i organisationen adgang til kønsopdelte data på deres fagområde?	Sæt X
	Altid	<input type="checkbox"/>
	I høj grad	<input type="checkbox"/>
	I nogen grad	X
	I lille grad	<input type="checkbox"/>
	Aldrig	<input type="checkbox"/>
	Procedure for indsamling af kønsopdelte data er under udarbejdelse	<input type="checkbox"/>
	Organisationen arbejder udelukkende med data, som ikke omhandler kvinder og mænd	<input type="checkbox"/>

Spørgsmål 21 skal *kun* besvares, hvis organisationen udarbejder lovforslag.

21	Er der retningslinjer for relevanstest og ligestillingsvurdering af lovforslag?	Sæt X		
		Ja	Nej	Under udarbejdelse
	Organisationen har retningslinjer for <u>relevanstest</u> af lovforslag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Organisationen har retningslinjer for <u>ligestillingsvurdering</u> af lovforslag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22	Har organisationen ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser?	Sæt X
	Ja, andre typer af indsatser, opgaver og ydelser er blevet ligestillingsvurderet	<input type="checkbox"/>
	Nej, andre typer af indsatser, opgaver og ydelser er ikke blevet ligestillingsvurderet	X
	Organisationen arbejder udelukkende med indsatser, opgaver og ydelser som ikke relaterer sig til kvinder og mænd	<input type="checkbox"/>

Såfremt organisationen har ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser, beskrives disse i spørgsmål 23. Hvis organisationen ikke har ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser eller udelukkende arbejder med indsatser, opgaver og ydelser, som ikke relaterer sig til kvinder og mænd, kan spørgsmål 23 springes over.

23 Beskriv initiativ, formål, indhold og resultat		
		Beskriv initiativ, formål, indhold og resultat
Indsats/opgave/ydelse	Titel	
	Formål	
	Indhold	
	Resultat	
Indsats/opgave/ydelse	Titel	
	Formål	
	Indhold	
	Resultat	
Indsats/opgave/ydelse	Titel	
	Formål	
	Indhold	
	Resultat	
Indsats/opgave/ydelse	Titel	
	Formål	
	Indhold	
	Resultat	
Eksempel:	Titel	National analyse af effekten af hjemmebesøg hos ældre
	Formål	At kortlægge effekterne af forebyggende hjemmebesøg hos ældre kvinder og mænd,
	Indhold	Data viste, at forebyggende hjemmebesøg kun havde positiv indflydelse for ældre kvinder, med hensyn til. f.eks. reduceret dødelighed.
	Resultat	Der bliver tilvejebragt nye initiativer, som forbedrer både ældre kvinders og mænds livskvalitet.

24	Har organisationen været involveret i ligestillingsvurdering af tværministerielle indsatser, f.eks. kommissorier for kommissioner, arbejdsgrupper mv.?	Sæt X
	Ja, organisationen har været involveret i ligestillingsvurdering af tværministerielle indsatser	<input type="checkbox"/>
	Nej, organisationen har ikke været involveret i ligestillingsvurdering af tværministerielle indsatser	X
Hvis ja, angiv titlen på de tværministerielle indsatser		

25	Hvordan arbejder organisationen med opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere?	Sæt et eller flere X
	E-læringskurset bruges	<input type="checkbox"/>
	Der afholdes temadage eller kurser for kontaktpersoner	<input type="checkbox"/>
	Der afholdes kurser og workshops for relevante medarbejdere på ministerområdet	<input type="checkbox"/>
	Der afholdes introduktion for chefer	<input type="checkbox"/>
	En arbejdsgruppe med repræsentanter for hele ministerområdet har ansvaret for kompetenceopbygningen	<input type="checkbox"/>
	Der sparres og udveksles erfaring i netværk på tværs af ministerområdet	<input type="checkbox"/>
	Der involveres kontaktpersoner fra forskellige dele af ministerområdet/koncernen	<input type="checkbox"/>
	Det er et punkt på koncernledelsens møder	X
	Det er et punkt på chef- og ledelsesmøder	<input type="checkbox"/>
	Organisationen arbejder udelukkende med opgaver, hvor der ikke er behov for opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere	<input type="checkbox"/>
Beskriv, hvis organisationen arbejder med kompetenceopbygning på andre måder		

Såfremt organisationen udelukkende arbejder med opgaver, hvor der ikke er behov for opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere gå da til spørgsmål 27.

26	Moniterer organisationen fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere?	Sæt X
	Ja, organisationen monitorer fremdriften	<input type="checkbox"/>
	Nej, organisationen monitorer ikke fremdriften	X

Såfremt organisationen monitorerer fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere, uddybes det i spørgsmål 27. Hvis organisationen ikke monitorerer fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere, springes spørgsmål 27 over.

27	Hvordan monitorerer organisationen fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere?	Sæt et eller flere X
	Organisationen registrerer, hvor mange medarbejdere der har været på uddannelse i at ligestillingsvurdere	<input type="checkbox"/>
	Organisationen har opstillet retningslinjer for, hvordan nye medarbejdere skal introduceres i at ligestillingsvurdere	<input type="checkbox"/>
	Der er i organisationen udpeget ressourcepersoner, som står til rådighed for de øvrige kolleger	<input type="checkbox"/>
	Organisationen har afholdt opmærksomhedsskabende aktiviteter for at øge kendskabet til ligestillingsvurderinger	<input type="checkbox"/>
Uddyb ovenstående og beskriv, hvis organisationen monitorerer fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere		
Beskriv, hvis organisationen monitorerer fremdriften i opbygningen af kompetencer til at ligestillingsvurdere på andre måder end de ovenstående		

28	Hvilke aktiviteter skaber efter organisationens erfaring de største forandringer med hensyn til at indarbejde køn og ligestilling i det daglige arbejde?	Sæt et eller flere X
	Dialog, kurser og videndeling	X
	Adgang til gode eksempler	X
	Ledelsens engagement	X
Andet/andre		

29	Hvad er efter organisationens erfaring de største barrierer for, at organisationen arbejder med at tænke køn og ligestilling ind i planlægning og forvaltning?	Sæt et eller flere X
	Manglende viden og kompetencer i organisationen	<input type="checkbox"/>
	Manglende gode eksempler	<input type="checkbox"/>
	Manglende tiltro til, at en indsats virker	<input type="checkbox"/>
	Manglende ressourcer	<input type="checkbox"/>
	Manglende prioritering hos ledelsen	<input type="checkbox"/>
Andet/andre		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Det er afgørende, at den øverste ledelse prioriterer at øge mangfoldigheden, og træffer beslutning om, at der sættes fokus på at skabe flere kvinder i forskning.</li> <li>2. Bekendtgørelse om initiativer til fremme af ligestilling indeholder en grænse for disse initiativer, således at initiativer der strækker sig ud over 2 år fordrer dispensation fra ligestillingsloven. Et universitet har behov for at initiativer løber over længere tid, hvis det skal have varig effekt, bl.a. på grund af den relativt lave personaleomsætning og det lange karriereforløb, der er lagt fast i forhold til stillingsstrukturen.</li> </ol>		

#### 4. Kønssammensætningen i statslige bestyrelser samt foranstaltninger til fremme af ligestilling

I dette afsnit spørges der til kønssammensætningen i statslige bestyrelser mv., hvor der efter ligestillingslovens § 11 bør være en ligelig eller afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Endelig spørges der til, om der er gjort brug af særlige initiativer rettet mod kvinder og mænd og dermed brugen af undtagelse af forbud mod forskelsbehandling (ligestillingslovens § 3 og ligebehandlingslovens § 13).

Lovteksten til ligestillingslovens § 3 og § 11 samt ligebehandlingslovens § 13 findes i vejledningen til indberetningskemaet.

30	Angiv hvor mange statslige bestyrelser, omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011	Angiv antal
	Statslige bestyrelser omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1	0

Såfremt der er nedsat statslige bestyrelser i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011, der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, udfyldes spørgsmål 31. Hvis der ikke er nedsat statslige bestyrelser i perioden, kan spørgsmål 31 springes over.

31 Beskriv statslige bestyrelser, omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 1, der er nedsat i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011		
		Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Statslige bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	

32	Angiv hvor mange bestyrelser, omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2, der er nedsat på forvaltningsområdet i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009	Angiv antal
	Bestyrelser omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2	

Såfremt der er nedsat bestyrelser i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011, der er omfattet af ligestillingslovens § 11, stk. 2, udfyldes spørgsmål 33. Hvis der ikke er nedsat statslige bestyrelser i perioden, kan spørgsmål 33 springes over.

33 Beskriv bestyrelser, omfattet ligestillingslovens § 11, stk. 2, der er nedsat i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011			
		Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	
	Bestyrelser	Navn	
		Antal kvinder	
		Antal mænd	

<b>34</b>	<p>Efter § 11, stk. 4 kan ressortministeren træffe beslutning om, at bestyrelser for virksomheder, der finansieres med mere end 50 pct. statslige midler og koncessionerede selskaber m.v. bør have en ligelig eller afbalanceret kønssammensætning.</p> <p>Har ministeren anvendt denne bestemmelse for bestyrelser nedsat i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011?</p>	<i>Sæt X</i>
	Ja, ressortministeren har truffet beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning	<input type="checkbox"/>
	Nej, ressortministeren har ikke truffet beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning	<input type="checkbox"/>

Såfremt ressortministeren i perioden fra 1. september 2009 til 31. august 2011 har truffet beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning, for så vidt angår bestyrelser for virksomheder og koncessionerede selskaber, udfyldes spørgsmål 35. Hvis ikke, kan spørgsmål 35 springes over.

35 Beskriv bestyrelser, nedsat i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011, omfattet af ressourceministerens beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning		
		Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	
Bestyrelser	Navn	
	Antal kvinder	
	Antal mænd	

36	Hvor mange dispensationer er der givet efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i perioden 1. september 2009 til 31. august 2011	Angiv antal		
		Samlet antal dispensationer	Heraf initiativer for kvinder	Heraf initiativer for mænd
	Hvor mange dispensationer har ministeriet godkendt efter ligestillingslovens § 3			
	Hvor mange dispensationer har ministeriet godkendt efter ligebehandlingslovens § 13			

37	Ordet er frit... organisationen er meget velkommen til at supplere besvarelsen af spørgsmålene i indberetningsskemaet med kommentarer og / eller forslag, som findes relevante
	Indberetningsskemaet beskriver Universitetets indsats og initiativer som samlet institution. I det vedhæftede notat "Tillæg til ligestillingsredegørelse 2011 KU" beskrives de decentrale initiativer, der supplerer den overordnede strategi.

Når indberetningsskemaet er udfyldt, skal det sendes som vedhæftet fil til Deloitte på følgende e-mail: [ligestilling2011@deloitte.dk](mailto:ligestilling2011@deloitte.dk). Indsendelsen skal ske inden 1. september 2011.

Deloitte fremsender inden for 4 dage en svarmail som kvittering for modtagelsen.

Når alle indberetninger er modtaget, og data er analyseret, vil hovedresultaterne fra stat, kommuner og regioner blive offentliggjort i foråret 2012 på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Det vil her være muligt at sammenligne egne besvarelser med de øvrige respondentes.