

INDBERETNINGSSKEMA FOR LIGESTILLINGSREDEGØRELSE 2020 FOR MINISTERIER, STATSLIGE INSTITUTIONER OG STATSLIGE VIRKSOMHEDER

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020

Alle ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingslovens § 5 indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2020. I ligestillingsredegørelsen skal der redegøres for perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020.

Formålet med ligestillingsredegørelserne er:

- At monitorere, sammenligne og fremme ligestillingsindsatser i det offentlige
- At synliggøre indsatsen over for borgere og andre interesserede aktører
- At indsamle god praksis som inspiration til myndighedernes videre arbejde med ligestilling.

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

INTRODUKTION TIL INDBERETNINGSSKEMA

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt løbende at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes. PDF-filen kan udskrives på den efterfølgende og på sidste side af denne survey.

Når ligestillingsredegørelsen er udfyldt via indberetningsskemaet, trykkes der på "Afslut" på sidste side af spørgeskemaet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ressortministeren og ministeren for ligestilling er hermed opfyldt.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail. For at hente den endelige indberetningsrapport, skal du logge ind i Rambøll Results. Loginoplysningerne modtager du i en separat mail. Du kan finde en vejledning til at hente indberetningsrapport i Rambøll Results [her](#).

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 i den udarbejdede vejledning. Du kan hente vejledning ved at klikke [her](#).

Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 76 eller mail surveysupport@ramboll.com.

Med venlig hilsen
Ligestillingsafdelingen i Miljø- og Fødevareministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet, kan du klikke [her](#):

PERSONALEOMRÅDET

I det følgende fremgår spørgsmål omkring ligestilling på personaleområdet.

Ligestilling på personaleområdet handler både om at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og det øvrige personale, og at ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomhed har målrettet fokus på og arbejder aktivt med ligestilling mellem mandlige og kvindelige ansatte ift. løn, orlov, deltid såvel som ift. øvrige relevante forhold.

Ligestilling mellem mænd og kvinder på personaleområdet kan bringe flere talenter i spil, bidrage til kvalitet i

opgaveløsningen, rekruttering, bedre arbejdsmiljø, øge innovation og effektivitet samt bidrage til branding af ministeriet, den statslige institution eller statslige virksomhed.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?
(Fx en målsætning om, at fordeling af mænd og kvinder ligger mellem 40-60 pct. i ledelsesstillinger)

Ja
 Nej

Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

Det er universitetets overordnede målsætning at sikre fuld kønsligestilling og fremme lige karrieremuligheder for alle. Det gælder også på ledelsesniveau. Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) har derfor lavet en politik med måltal for kønssammensætningen i AAU's ledelse.

Målsætninger på personaleområdet

Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?
(Fx en målsætning om, at øge andelen af det underrepræsenterede køn fx hos HK'ere; eller en målsætning om at øge fædres brug af orlov og fremme ligeløn)

Ja
 Nej

Målsætninger på personaleområdet

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt:

AAU har en målsætning om at udligne den skæve kønsfordeling i slutstillinger for videnskabeligt personale. Det betyder, at AAU har fokus på som minimum at fastholde kønsratioen i overgangsfrekvenser, f.eks. fra ph.d. til adjunkt, fra adjunkt til lektor og fra lektor til professor. AAU ønsker endvidere at fremme inkluderende adfærd og sprogbrug på arbejdspladsen og fremme miljøer, der appellerer ligeligt til mænd og kvinder.

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?
(Fx udarbejdelse af rekrutteringsmateriale rettet mod det underrepræsenterede køn)

Ja
 Nej

Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til ledelsesstillinger:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg
- Andet

Handlinger på personaleområdet

Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?

Ja
 Nej

Handlinger på personaleområdet

Angiv hvilke initiativer I har taget til aktivt at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt:

- Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn (fx annonceskabeloner med specifikke ord, vendinger, billeder mv.)
- Rekrutteringsmateriale (som fx brandingvideoer) aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn
- Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn
- Andet

Handlinger på personaleområdet

Ja Nej

Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?



Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om ministeriets, institutionens eller virksomhedens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?
(fx i rapporter fra HR-afdelingen, i nyhedsbreve eller lignende)



Eksempel på handling på personaleområdet

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på personaleområdet, dvs. et initiativ til at fremme en ligelig kønsfordeling blandt ledere og personale i øvrigt og/eller fremme reelt lige vilkår og muligheder for medarbejdere generelt, fx ift. orlov eller ligeløn mv.:

Navn på initiativet:

1. Etablering af Udvalg for Ligestilling og Diversitet (ULD) med reference til direktionen og med et direktionsmedlem som formand 2. Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet, godkendt af direktion og bestyrelse 3. Udarbejdelse af handleplaner for ligestilling og diversitet på fakultets- og institutniveau

Formål og baggrund for initiativet

Formålet med initiativet er at forankre arbejdet med ligestilling og diversitet på alle niveauer i organisationen

Beskrivelse af initiativet

Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) igangsatte i foråret 2019 en proces med at sørge for, at fakulteter og institutter fik udarbejdet lokale handleplaner for ligestilling og diversitet. Med initiativet blev institutterne bedt om at forholde sig til udfordringer, der blev oplevet lokalt, og på den baggrund iværksætte tiltag med forbedrende effekt. Dekanaterne og institutterne bar ansvaret for arbejdet. Handleplanerne skulle blandt andet indeholde måltal for kvinder i ledelsen, og sigte mod at fremme internationalisering af medarbejderstaben og work-life balancen. For eksempel havde initiativet også til formål at imødekomme udfordringer for kvindelige medarbejdere, blandt andet ved at opfordre til fleksible og familievenlige tiltag. I forbindelse med initiativet fik ULD udarbejdet en materialepakke med hjælp fra HR-afdelingen, der havde til formål at hjælpe institutterne i gang med arbejdet. Materialepakken bestod af en vejledning, en skabelon, kønsopdelt statistik og et katalog, som skulle give inspiration til ligestillingsfremmende tiltag. Initiativet afsluttedes ultimo 2019. ULD følger årligt op på status gennem et monitoreringskema.

Kontaktperson ift. initiativet:

Frem til marts 2021: AC-fuldmægtig Pernille Skovgaard Christensen (barselsvikar), herefter Specialkonsulent Tina Strandvig på uld@adm.aau.dk

Fakta på personaleområdet

I det følgende præsenteres tabeller med fakta for ministeriet, institutionen eller virksomheden på en række udvalgte nøgletal inden for personaleområdet.

Opgørelserne har til formål at tydeliggøre eventuelle forskelle mellem mænd og kvinder på personaleområdet i ministeriet, institutionen eller virksomheden samt sammenligne denne forskel i forhold til gennemsnittet på det statslige område. Ved at tydeliggøre eventuelle forskelle er hensigten at skabe refleksion hos ministeriet, institutionen eller virksomheden om forskellene og eventuelle behov for at arbejde med at fremme ligestilling.

Kilden bag fakta fremgår under den respektive tabel.

Efter præsentationen af fakta for ministeriet, institutionen eller virksomheden vil der fremgå spørgsmål til tabellerne.

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomhed. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	0 % (0)	34,31 %
Mænd	100 % (1)	65,69 %

Køn	Niveau 2 Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	21,26 % (44,5)	32,41 %

Mænd 78,74 % (164,8) 67,59 %

Køn	Niveau 3 Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	52,57 % (116,7)	51,64 %
Mænd	47,43 % (105,3)	48,36 %

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk. Gennemsnittet er beregnet på tværs af sammenlignelige institutionstyper. Ministerier og styrelser defineres som sammenlignelige institutionstyper og andre statslige institutioner eller virksomheder defineres som sammenlignelige institutionstyper.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	47,11 % (1591,7)	48,15 %
Mænd	52,89 % (1786,8)	51,85 %

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk. Gennemsnittet er beregnet på tværs af sammenlignelige institutionstyper. Ministerier og styrelser defineres som sammenlignelige institutionstyper og andre statslige institutioner eller virksomheder defineres som sammenlignelige institutionstyper.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

- Ja, blandt ledelsen
 Ja, blandt personalet
 Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

Fordeling mellem kvinder og mænd på deltid i alt, og fordeling mellem deltidsansatte kvinder og mænd efter antal arbejdstimer

Nedenstående tabeller viser kønsfordelingen i ministeriets, den statslige institutions eller den statslige virksomheds personale ansat på deltid og derefter kønsfordelingen hos de deltidsansatte i forskellige tidsintervaller af arbejdstid. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Deltid i alt	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	33,39 % (532,4)	31,92 %
Mænd	24,61 % (440,2)	18,21 %

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Deltidsansatte er defineret som medarbejdere, som arbejder mindre end 37 timer om ugen (1.920 timer om året). Grupper med mindre end 3 personer indgår ikke. Tallene i parentes angiver antal årsværk. Gennemsnittet er beregnet på tværs af sammenlignelige institutionstyper. Ministerier og styrelser defineres som sammenlignelige institutionstyper og andre statslige institutioner eller virksomheder defineres som sammenlignelige institutionstyper.

Køn	29,5 - 37 timer	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	70,85 % (377,2)	73,51 %
Mænd	59,06 % (260)	70,45 %

Køn	18,5 - 29,5 timer	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	9,71 % (51,7)	13,54 %
Mænd	7,95 % (35)	11,41 %

Køn	0 - 18,5 timer	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	19,44 % (103,5)	12,96 %
Mænd	32,99 % (145,2)	18,14 %

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk. Grupper med mindre end 3 personer indgår ikke. Gennemsnittet er beregnet på tværs af sammenlignelige institutionstyper. Ministerier og styrelser defineres som sammenlignelige institutionstyper og andre statslige institutioner eller virksomheder defineres som sammenlignelige institutionstyper.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja

KERNEYDELSER

De følgende spørgsmål vil omhandle ligestilling i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds kerneydelser.

Med ligestilling i kerneydelser menes, om de borgerrettede ydelser imødekommer mænd og kvinders adfærd og præferencer i lige høj grad, så ydelsen tilgodeser begge køns behov.

For departementer/styrelser vil kerneydelser fx være den service, der leveres til borgerne, samt udarbejdelse af lovforslag og kommunikationsmaterialer til borgerne.

Initiativer til at fremme ligestilling kan fx være at udarbejde informationsmateriale og kampagner som henvender sig til både kvinder og mænd, eller at institutionen ligestillingsvurderer lovforslag, så lovgivningen reelt stiller mænd og kvinder lige.

Ligestilling mellem kvinder og mænd i borgerrettede kerneydelser kan bidrage til mere målrettede og borgernære indsatser, større tilfredshed blandt borgere, øget innovation, effektivitet og lige muligheder for borgere.

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?
(Fx for uddannelsesinstitutioner kan det være en mere ligelig fordeling i køn hos ansøgere til uddannelsen)

Ja
 Nej
 Ikke relevant

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

Angiv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på jeres kerneydelser:

I forbindelse med optaget på AAU's uddannelser, er kønsratioen mellem mænd og kvinder forskellig i forhold til fagområdet. Særligt på STEM-området (Science, Technology, Engineering and Mathematics) er der øget fokus på at forøge optaget af kvindelige studerende gennem en række tiltag, herunder events rettet mod folkeskole- og gymnasieelever som "Girls Day in Science" og "IT-Camp" for piger. AAU anvender desuden bevidst billedmateriale og testimonials, der repræsenterer begge køn i kommunikationsmateriale generelt. Indenfor forskningsområdet har AAU sat stort fokus på at øge andelen af kvindelige forskere i slutstillinger og således udnytte begge køns ressourcer i den forskning, universitetet leverer. Målsætningen mødes af en række tiltag, herunder profilering af kvindelige rollemodeller, mentorprogram for yngre forskere, brug af søgekomitéer i forbindelse med ansættelse af videnskabelige medarbejdere samt brug af software, der screener stillingsopslag for skjult kønsbias og sikrer appel til både mænd og kvinder.

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?
(På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger).

Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

Ja Nej

Eksempel på handling i kerneydelser

Beskriv venligst et godt eksempel på et initiativ, som I har taget, til at fremme ligestilling på kerneydelser:

Navn på initiativet:

Screening af stillingsopslag for implicit bias

Formål og baggrund for initiativet:

Formålet med dette initiativ er at screene stillingsopslag for skjult kønsbias, så universitetet kan nå en bredere og mere mangfoldig ansøgerpulje.

Beskrivelse af initiativet:

AAU har forskning og uddannelse som kerneydelser. For at imødekomme den skæve kønsfordeling blandt videnskabeligt personale i slutstillinger, har AAU primo 2020 implementeret et valideret IT-program, der

screenere for skjult kønsbias i stillingsopslag og giver forslag til neutrale synonymer. Programmet forklarer samtidig hvorfor ordene er biased. På den måde forbedres universitetets evne til at tiltrække de mest kvalificerede ansøgere til stillinger, uanset køn, alder og etnicitet. Programmet bygger på psykologisk og kunstig intelligens. Da programmet kun kan bruges til engelske stillingsopslag, er initiativet i første omgang målrettet videnskabelige medarbejdere. Udvalget for Ligestilling og Diversitet har endvidere igangsat et arbejde med at tilbyde implicit bias-forløb til ledere, medarbejdere og udvalg.

Kontaktperson ift. initiativet:

Frem til marts 2021: AC-fuldmægtig Pernille Skovgaard Christensen (barselsvikar), herefter Specialkonsulent Tina Strandvig på uld@adm.aau.dk

Afslutning

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

Arbejdet med ligestilling og diversitet er højt prioriteret af Aalborg Universitet, der har arbejdet målrettet med opgaven gennem flere år. Området fik ekstra bevågenhed i 2016, hvor universitetet nedsatte et nyt Udvalg for Ligestilling og Diversitet (ULD), som refererer direkte til direktionen. Udvalget har endvidere et direktionsmedlem som formand for at sikre tilstrækkelig ledelsesmæssig gennemslagskraft. ULD's opgave er at sikre, at universitetet har en visionær strategisk handleplan for arbejdet med ligestilling og diversitet. Kort efter etableringen af udvalget blev der derfor udarbejdet en omfattende analyse af universitetets forskningscenter for ligestilling og diversitet (EDGE), der belyste den aktuelle status på kønsfordelingen blandt universitetets medarbejdere, gennemførte en række fokusgruppeinterviews og forelagde den relevante litteratur på området. Med baggrund i analysen og relevant input fra AAU's HR-afdeling blev der i ULD-regi udarbejdet en strategisk handleplan. Handleplanen indeholder 5 indsatsområder og 27 handlinger og løber frem til 31. december 2021. På nuværende tidspunkt er en række af handlingerne implementeret, mens andre vil blive påbegyndt. Aalborg Universitet ønsker at sikre lige muligheder for alle. ULD danner således rammen om et arbejde, der tager hånd om arbejdet med ligestilling og diversitet i bred forstand, herunder problematikker, der knytter sig til både køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans, medarbejdere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse mv. ULD's arbejde kan følges på <https://www.inside.aau.dk/udvalg/udvalget-ligestilling-og-diversitet/>. N.B. Note 1: Til de præsenterede tal og spørgsmål vedrørende kønsfordeling i ledelse og personale som helhed: Baseret på egne data og ambitioner har ULD allerede udarbejdet en politik med måltal for kønssammensætningen i AAU's ledelse, som er godkendt af direktionen og bestyrelsen, samt igangsat en række ligestillingsfremmende initiativer for både ledelse og personale. Vi noterer os, at de præsenterede tal i redegørelsen (lønramme 35-38) ikke som udgangspunkt dækker over ansatte som defineres som ledelsesstillinger på AAU, idet de indeholder special- og chefkonsulenter samt alle professorer. Note 2: Til de præsenterede tal og spørgsmål vedrørende fordelingen af mænd og kvinder på deltid: I forbindelse med det føromtalt arbejde med handleplaner på fakultets- og institutniveau, udarbejdede ULD et katalog, der skulle inspirere til tiltag, der kunne fremme ligestilling og work-life balancen. Blandt andet opfordredes der til at bruge forskellige ansættelsesformer for medarbejdere i forskellige livsfasen, eksempelvis deltidsoordninger. AAU har pt. ikke planer om nye initiativer på deltidsoområdet.

Afslutning

Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 færdig, tryk da "Ja" til at spørgeskemaet er færdigudfyldt. Er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 godkendt tryk da "Ja" til, at spørgeskemaet godkendes og låses.

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

Ja




Spørgeskemaet godkendes og låses



Afslutning

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her: 

Du har desuden mulighed for at hente din institutions indberetning ved at logge ind på Rambøll Results. Du kan se, hvordan du gør det [her](#).

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af Aalborg Universitet

Offentliggørelse af resultater

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser vil blive offentliggjort på hjemmesiden www.ligestillingidanmark.dk i omkring årsskiftet 2020/2021. Når resultaterne foreligger, vil de enkelte ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder få fremsendt et link til en hovedrapport over samtlige ligestillingsredegørelser. Ministerierne, de statslige institutioner og de statslige virksomheder vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige organisationers indtastede informationer i forbindelse med deres ligestillingsredegørelse for 2020. Alle ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder vil modtage en mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen

Kontaktoplysninger Ligestillingsafdelingen: Telefon 38 14 21 42 eller lige@mfvm.dk