



---

*Rapport om  
Ligestillings-  
redegørelse*

**2013**

Syddansk Universitet

---

# Indhold

|   |   |
|---|---|
| Status om ligestilling fra Syddansk Universitet ..... | 3 |
| Ligestillingsindekset .....                           | 4 |
| Konklusion for Syddansk Universitet .....             | 5 |
| Vores gode eksempler for Syddansk Universitet .....   | 6 |

## **PERSONALEOMRÅDET**

|   |    |
|---|----|
| Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling? ..... | 7  |
| Vores politikker .....                                  | 8  |
| Vores handlinger .....                                  | 10 |
| Vores resultater .....                                  | 14 |
| Status .....  | 18 |

## **KERNEYDELSER**

|   |    |
|---|----|
| Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling? .....                       | 21 |
| Vores politikker .....  | 22 |
| Vores handlinger .....  | 23 |
| Vores resultater .....  | 28 |
| Vores afsluttende vurdering af ligestillings-indsatsen i organisationen ..... | 30 |
| Vil du vide mere? .....   | 31 |

# Status om ligestilling fra Syddansk Universitet

Hvordan arbejder vi med at skabe ligestilling på personaleområdet og i vores kerneydelser? Og hvordan klarer vi os i forhold til andre statslige organisationer?

Denne redegørelse indeholder en status over vores ligestillingsindsats. Den er baseret på den indberetning, der er indsendt til Ministeriet for Ligestilling og Kirke i efteråret 2013 og sammenligner blandt andet vores resultater med de øvrige statslige organisationers indberetninger.

I redegørelsen sættes der fokus på 2 hovedområder: Ligestilling på personaleområdet og ligestilling af ressortområde/kerneydelser. Indenfor hvert af de 2 hovedområder ses der nærmere på vores ligestillingsindsats i relation til 3 emner/temaer:

- **Politikker – det vil vi**
- **Handlinger – det gør vi**
- **Resultater – det har vi opnået**

### FAKTA

Redegørelsen følger op på den forpligtelse hver myndighed har til at ligestillingsvurdere og medtænke køn på sit område – både i forhold til personalepolitik og i forhold til kerneopgaverne.

---

# Ligestillingsindekset

Der er udarbejdet et ligestillingsindeks for stat, kommuner og regioner på baggrund af ligestillingsredegørelserne. Ligestillingsindekset giver en vurdering af arbejdet med ligestilling i det offentlige. Der er både udarbejdet et indeks for organisationens samlede arbejde med ligestilling og et indeks for organisationens arbejde med ligestilling på henholdsvis personaleområdet og i forhold til kerneydelser.

Resultaterne er sammenlignet med det samlede resultat for staten. Organisationen får derved et overblik over sin egen ligestillingsindsats sammenlignet med indsatsen i staten som helhed.

Ligestillingsindekset består af nedenstående 5 niveauer med pointgivning fra 0-100:

| LIGESTILLINGSINDEKS |  |
|---------------------|--|
| Point               | Vurdering  |
| 81-100              | Organisationen arbejder i meget høj grad med ligestilling.             |
| 61-80               | Organisationen arbejder i høj grad med ligestilling.                   |
| 41-60               | Organisationen arbejder i nogen grad med ligestilling.                 |
| 21-40               | Organisationen arbejder i begrænset omfang med ligestilling.           |
| 0-20                | Organisationen arbejder i ringe grad eller slet ikke med ligestilling. |

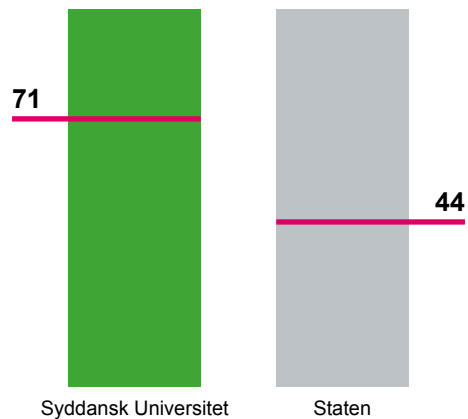
---

# Konklusion for Syddansk Universitet

## Samlet resultat

Ligestillingsindekset er på 71.

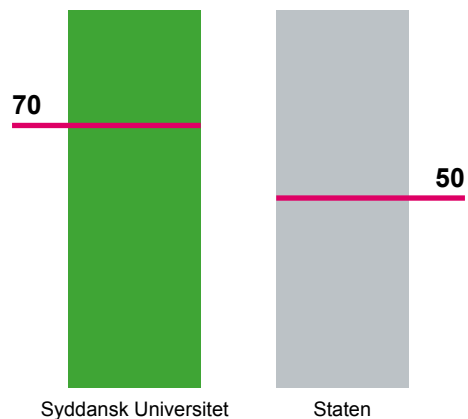
Det betyder, at vi i høj grad arbejder med ligestilling.



## Resultat på personaleområdet

Ligestillingsindekset er på 70.

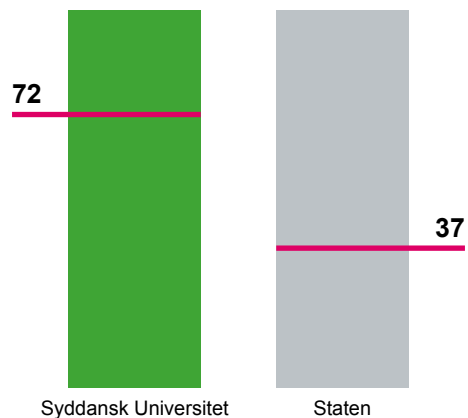
Det betyder, at vi i høj grad arbejder med ligestilling.



## Resultat for kerneydelser

Ligestillingsindekset er på 72.

Det betyder, at vi i høj grad arbejder med ligestilling.



---

# Vores gode eksempler

## PERSONALEOMRÅDET

### **Aktivitet i forhold til interne evalueringer og medarbejderundersøgelser**

SDUs ligestillingsudvalg har gennemført en fratrædelsesundersøgelse blandt visse videnskabelige medarbejdere, som har forladt SDU de sidste 4 år. Resultaterne vil blive undersøgt for kønsforskelle.

SDUs gennemførte i 2012 en APV-trivselsmåling. Ligestillingsudvalget bidrog til udarbejdelse af spørgerammen og besvarelsene blev opdelt efter køn.

## KERNEYDELSER

### **Aktivitet i forhold til fordeling af midler til aktiviteter på vores ressortområde**

Direktionen og Hovedsamarbejdsudvalg har tiltrådt interne supplerende barselsrettigheder for visse VIP-medarbejdere. Formålet med retningslinjerne er at fastholde kontakt til medarbejdere ved fravær ifm. barsel med henblik på mulighed for løbende faglig ajourføring samt at sikre, at videnskabelige medarbejdere i en undervisningsfri periode kan komme fagligt ajour forskningsmæssigt efter barsel.

#### **FAKTA**

De offentlige myndigheders bedste eksempler kan findes på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk)

## Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling?

Generelt har vi i organisationen en forventning om, at der kan komme følgende effekter ud af at indtænke kønsaspektet på personaleområdet:

- Flere talenter i spil
- Bedre spejling af det omgivende samfund
- Et bredere rekrutteringsgrundlag

### FAKTA

Staten som helhed har forventet, at der kan komme følgende effekter ud af arbejdet med at indtænke kønsaspektet på personaleområdet:

- 48% Flere talenter i spil
- 39% Bedre arbejdsmiljø
- 36% Et bredere rekrutteringsgrundlag
- 34% Mere kvalitet i opgaveløsningen
- 32% Bedre spejling af det omgivende samfund
- 22% Mere ligestilling
- 14% Øget innovation
- 11% Bedre branding af organisationen
- 11% Ingen effekter
- 10% Større effektivitet/produktivitet
- 2% Andet

## Vores politikker

### **Vores indberetning viser:**

- At vi har en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet.
- At vi har målsætninger på området.
- At vi har måltal på området.

### **Vores vigtigste målsætninger/måltal for medarbejdersammensætningen i forhold til køn:**

- Udviklingskontrakt: I 2011 var SDUs samlede andel af kvinder i VIP-stillinger 26,3 %. SDU har en målsætning om at øge andelen med 1 %-point per år. Der måles på i alt for det fastansatte VIP.

### **Vores vigtigste målsætninger/måltal for ledersammensætningen i forhold til køn:**

- Opstilling af måltal for andel af det underrepræsenterede køn i Bestyrelsen er i gang.
- Udarbejdelse af politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i SDUs øvrige ledelsesniveauer er i gang.



### Vores vigtigste målsætninger/måltal - andet:

- Personale politiske retningslinjer: For at fremme ligestilling ønsker SDU at bidrage til, at der til flest mulige stillinger er velkvalificerede ansøgere af begge køn.
- Personale politiske retningslinjer: bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg søges sammensat, så begge køn er repræsenteret.

### INSPIRATION

Ligestilling kan bidrage til, at alle ressourcer bringes i spil. Mangfoldighed kan give en bedre arbejdskultur, alsidige diskussioner og løsningsforslag.

### FAKTA

Blandt de indberettende statslige organisationer har:

80% har en politik på området

77% har målsætninger på området

34% har måltal på området

8% har hverken en politik, målsætninger eller måltal på området

## Vores handlinger

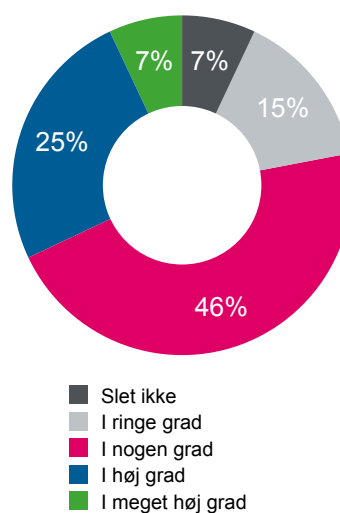
Indberetningen viser følgende om vores initiativer for at fremme ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet:

At vi i høj grad overvejer fordelingen af mænd og kvinder i vores personalegrupper, når vi rekrutterer.

### Eksempler på vores aktiviteter:

- Karriereudviklingsprogram for yngre forskere på SDU.  
Formålet med karriereudviklingsprogrammet er at:
  - Fremme yngre forskeres karrieremuligheder
  - Styrke talentudvikling af medarbejdere af strategisk betydning
  - Understøtte rekrutteringen af forskere til faste forskerstillinger
  - Styrke deltagernes personlige udvikling
 Første workshopdag var kun for programmets kvindelige deltagere.

Staten som helhed

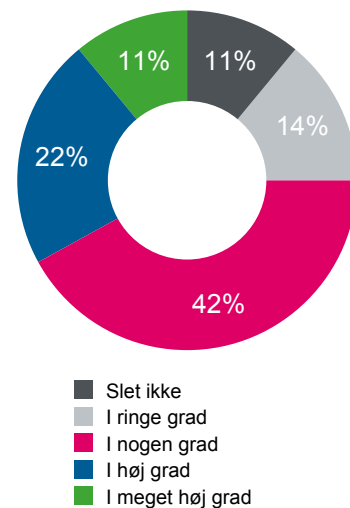


**At vi i nogen grad overvejer kønsfordelingen ved rekruttering til lederstillinger.**

**Eksempler på vores aktiviteter:**

- SDUs Lederaspirantprogram: Formålet for den enkelte deltager er at blive afklaret, motiveret og kvalificeret til ledelsesopgaven på SDU. Hvert fakultet samt fællesområdet kan indstille 2-5 deltagere efter ansøgning. Afdelingen for Kompetence- og organisationsudvikling sammensætter holdet og sparringsteams under hensyn til en balance mellem VIP/TAP og køn. Det sker i samråd med styregruppen.
- Som et led i arbejdet med "Charter for flere kvinder i ledelse" er SDU engageret i et mentorprogram for kvindelige ledere. Programmet gennemføres i samarbejde med COWI, Microsoft og DR og er relevant for forholdsvis nyudnævnte/ -ansatte kvindelige ledere såvel på det akademiske område (Institutledere, forskningsledere eller studieledere) som på det administrative område.

**Staten som helhed**

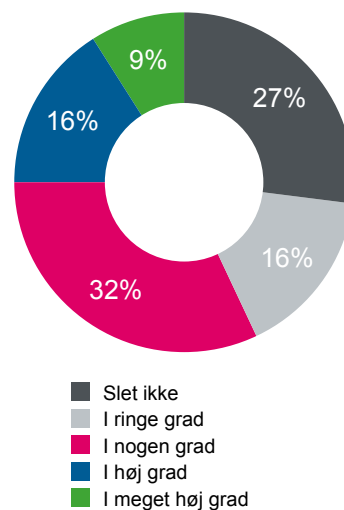


**At vi i nogen grad bruger kønsopdelte data i forhold til løn, tillæg og orlovsordninger.**

**Eksempler på vores aktiviteter:**

- Ligestillingsudvalget er i gang med at mainstreame NyLøn og undersøger i den forbindelse, om der er kønsforskelle i de årlige lønforhandlinger.

**Staten som helhed**

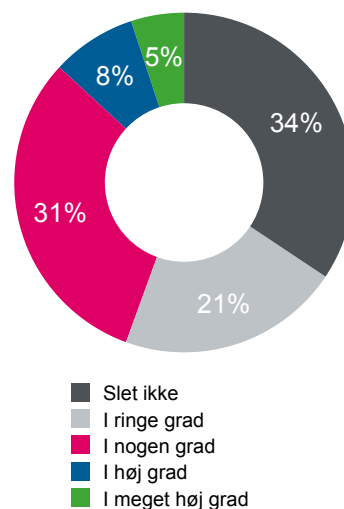


**At vi i nogen grad tager højde for ligestilling af mænd og kvinder, når vi bevilger kursus- og uddannelses tilbud.**

**Eksempler på vores aktiviteter:**

- Dette gøres fx i forbindelse med udvælgelse af deltagere til SDUs karriereprogram for yngre forskere samt lederaspirantkurset.

**Staten som helhed**



**At vi i høj grad inddrager kønsaspektet, når vi udarbejder interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.**

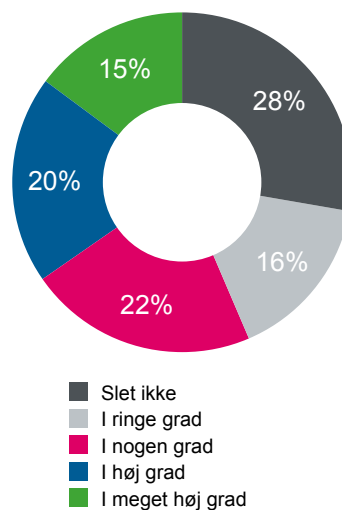
**Eksempler på vores aktiviteter:**

- SDUs ligestillingsudvalg har gennemført en fratrædelsesundersøgelse blandt visse videnskabelige medarbejdere, som har forladt SDU de sidste 4 år. Resultaterne vil blive undersøgt for kønsforskelle.

SDUs gennemførte i 2012 en APV-trivselsmåling. Ligestillingsudvalget bidrog til udarbejdelse af spørgerammen og besvarelsene blev opdelt efter køn.

- Resultater fra APV og trivselsmåling er inddelt på køn.

**Staten som helhed**

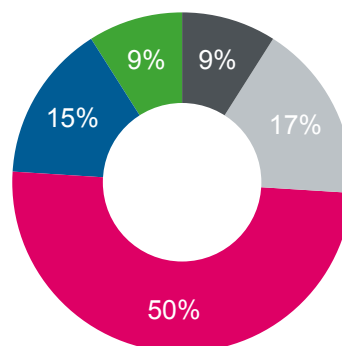


## Vores resultater

Indberetningen viser følgende om vores initiativer til at fremme ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet:

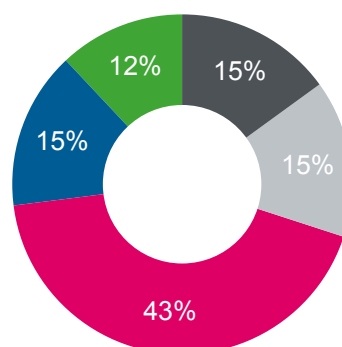
**At vi ofte drøfter vores politikker, konkrete mål, handlinger og initiativer for ligestillingsarbejdet i formelle fora.**

Staten som helhed



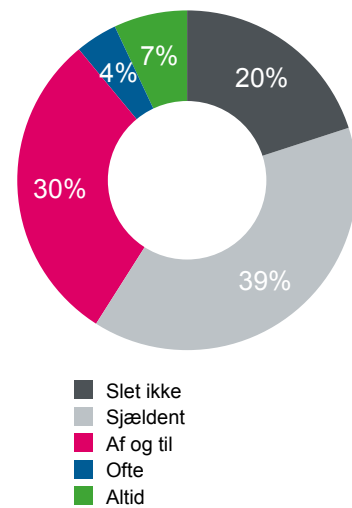
**At vi ofte indsamler information og kønsopdelte statistikker på personaleområdet - om eksempelvis personalegrupper, ledelsessammensætning, tildeling af tillæg, orlov, uddannelse mm.**

Staten som helhed



At vi af og til formidler information om ligestilling på personaleområdet – på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignede. Det kan fx omhandle fordelingen af mænd og kvinders barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv, oplevelsen af karrieremuligheder mm.

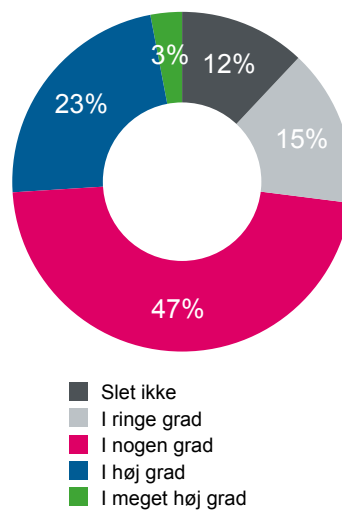
Staten som helhed



Vores vurdering af de samlede resultater er:

At vi i nogen grad har oplevet synlige resultater af vores indsats for kønsligestilling på personaleområdet.

Staten som helhed

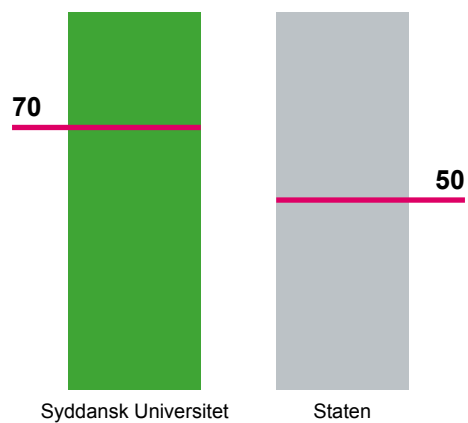




### Ligestillingsindekset på personaleområdet:

For den samlede ligestillingsindsats af politikker, handlinger og resultater på personaleområdet scorer vi i alt 70 på ligestillingsindekset.

Det betyder, at vi i høj grad arbejder med ligestilling.



## Status

| KØNSFORDELING PÅ LEDERE   |              |             |              |             |             |             |             |
|---|--------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Stilling  | M            | K           | Total        | M %         | K %         | Stat<br>M % | Stat<br>K % |
| Niveau 1 - Topchefer<br>(lønramme 39-42)  | 1,0          | 0,0         | 1,0          | 100,0       | 0,0         | 75,0        | 25,0        |
| Niveau 2 - Chefer<br>(lønramme 37-38)   | 142,4        | 35,0        | 177,4        | 80,3        | 19,7        | 73,3        | 26,7        |
| Niveau 3 - Ledere og<br>specialister<br>(lønramme 35-36)  | 66,4         | 44,8        | 111,2        | 59,7        | 40,3        | 53,7        | 46,3        |
| <b>I alt</b>  | <b>209,8</b> | <b>79,8</b> | <b>289,6</b> | <b>72,4</b> | <b>27,6</b> | <b>60,6</b> | <b>39,4</b> |
| <small>Note: Data er trukket 24/6 2013 fra Finansministeriets Forhandlingsdatabase. Ledere er opgjort som personer ansat under lønramme 35-42, opgjort efter Forhandlingsdatabasens "Lønramme"-inddeling.</small> |              |             |              |             |             |             |             |

| KØNSFORDELING PÅ PERSONALE         |       |       |       |       |      |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|
| Stilling                           | M     | K     | Total | M %   | K %  |
| Kiropraktorer                      | 4,5   | 1,8   | 6,3   | 71,4  | 28,6 |
| Civiløkonomer                      | 4,9   | 5,6   | 10,5  | 46,7  | 53,3 |
| Bygningskonstruktør                | 2,0   | 3,7   | 5,7   | 35,1  | 64,9 |
| Bibliotekarer                      | 6,2   | 24,5  | 30,7  | 20,2  | 79,8 |
| Erhvervss.kandidater               | 1,0   | 22,4  | 23,4  | 4,3   | 95,7 |
| Ingeniørassistenter                | 18,0  | 1,0   | 19,0  | 94,7  | 5,3  |
| Ingeniører                         | 138,2 | 32,8  | 171,0 | 80,8  | 19,2 |
| Jurister/økonomer                  | 168,4 | 121,9 | 290,3 | 58,0  | 42,0 |
| Magistre                           | 439,7 | 377,2 | 816,9 | 53,8  | 46,2 |
| Maskinmestre                       | 4,9   | 0,0   | 4,9   | 100,0 | 0,0  |
| Journalister                       | 7,9   | 10,9  | 18,8  | 42,0  | 58,0 |
| Dyrlæger                           | 2,0   | 1,8   | 3,8   | 52,6  | 47,4 |
| Timelønnede                        | 12,9  | 12,1  | 25,0  | 51,6  | 48,4 |
| Farmaceuter                        | 1,5   | 4,1   | 5,6   | 26,8  | 73,2 |
| (tabellen forsættes på næste side) |       |       |       |       |      |

| KØNSFORDELING PÅ PERSONALE (fortsat) |               |               |               |             |             |
|--------------------------------------|---------------|---------------|---------------|-------------|-------------|
| Stilling                             | M             | K             | Total         | M %         | K %         |
| Agronomer                            | 2,5           | 3,0           | 5,5           | 45,5        | 54,5        |
| Særligt aflønnede                    | 15,6          | 31,7          | 47,3          | 33,0        | 67,0        |
| Klinisk Lekt/lærere                  | 11,1          | 6,2           | 17,3          | 64,2        | 35,8        |
| Eksterne Lektorer                    | 45,9          | 18,1          | 64,0          | 71,7        | 28,3        |
| Studenterundervisere                 | 35,7          | 33,0          | 68,7          | 52,0        | 48,0        |
| Læger v/højere læreans.              | 11,9          | 10,2          | 22,1          | 53,8        | 46,2        |
| Gartnere og gartneriarbejdere        | 6,0           | 11,0          | 17,0          | 35,3        | 64,7        |
| Kandidater i sygepleje               | 1,2           | 4,8           | 6,0           | 20,0        | 80,0        |
| Lærlinge og elever                   | 26,0          | 2,0           | 28,0          | 92,9        | 7,1         |
| Håndværkere                          | 30,7          | 0,0           | 30,7          | 100,0       | 0,0         |
| Tjenestemænd                         | 5,0           | 8,9           | 13,9          | 36,0        | 64,0        |
| Køkkenmedhjælpere                    | 0,0           | 4,7           | 4,7           | 0,0         | 100,0       |
| Bioanalytikere                       | 1,0           | 15,5          | 16,5          | 6,1         | 93,9        |
| Laboratoriefunktionærer              | 14,0          | 93,4          | 107,4         | 13,0        | 87,0        |
| IT-medarbejdere                      | 57,7          | 11,3          | 69,0          | 83,6        | 16,4        |
| Kontorfunktionærer                   | 40,1          | 396,5         | 436,6         | 9,2         | 90,8        |
| Specialarbejdere m.fl.               | 4,0           | 1,9           | 5,9           | 67,8        | 32,2        |
| Sygeplejersker                       | 1,0           | 13,0          | 14,0          | 7,1         | 92,9        |
| Vagt- og sikkerhedsfunkt.            | 30,1          | 5,0           | 35,1          | 85,8        | 14,2        |
| Korrespondenter                      | 1,0           | 31,5          | 32,5          | 3,1         | 96,9        |
| Ph.d. Stipendiater                   | 201,3         | 293,9         | 495,2         | 40,7        | 59,3        |
| Klinisk Professorer                  | 23,7          | 1,6           | 25,3          | 93,7        | 6,3         |
| Rengøringsassistenter                | 0,0           | 8,7           | 8,7           | 0,0         | 100,0       |
| Øvrige under 3 årsværk total         | 1,4           | 15,8          | 17,2          | 8,1         | 91,9        |
| <b>I alt</b>                         | <b>1379,0</b> | <b>1641,5</b> | <b>3020,5</b> | <b>45,7</b> | <b>54,3</b> |

Note: Data er trukket 24/6 2013 fra Finansministeriets Forhandlingsdatabase. Stillingskategorier er inddelt på Forhandlingsdatabasens "Personalekategori"-inddeling, opgjort indenfor hovedkontoens poster for de enkelte institutioner. Kategorier med under 3 personer i alt er slået sammen i en restkategori "Øvrige under 3 årsværk total".

## Hvad kan vi få ud af at arbejde med ligestilling?

Generelt har vi i organisationen en forventning om, at der kan komme følgende effekter ud af at indtænke kønsaspektet i kerneopgaverne:

- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne

### FAKTA

I staten forventer hovedparten, at der kan komme følgende effekter ud af arbejdet med at indtænke kønsaspektet i kerneopgaverne:

30% Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne

29% Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne

26% Mere målrettede og borgernære kerneydelser

26% Et bedre oplyst beslutningsgrundlag

23% Større brugertilfredshed

22% Ingen effekter

10% Andet

7% Øget innovation

6% Øget effektivitet/produktivitet

## Vores politikker

### Vores indberetning viser:

- At vi har en politik for kønsligestilling af vores ressortområde/kerneydelse.
- At vi har målsætninger for kønsligestilling.

### De vigtigste politikker for kønsligestilling på vores ressortområde/kerneydelse:

- Ligestillingsudvalgets kommissorium:
- Udarbejder hvert andet år en handleplan for ligestilling på SDU – særligt fokus på forskningsområdet. Handlingsplanen forelægges direktionen til godkendelse. Der afrapporteres hvert år til direktionen

### De vigtigste målsætninger for kønsligestilling på vores ressortområde/kerneydelse:

- Udviklingskontrakt: I 2011 var SDUs samlede andel af kvinder i VIP-stillinger 26,3 %. SDU har en målsætning om at øge andelen med 1 %-point per år. Der måles på i alt for det fastansatte VIP.

#### INSPIRATION

Ligestillingsvurdering kan bidrage til effektivitet og kvalitet i offentlige myndigheders arbejde og målrette servicetilbuddene til alle borgere uanset køn.

#### FAKTA

24 % af de statslige organisationer har en politik på området, mens 35 % har en politik på udvalgte områder.

31 % af de statslige organisationer har målsætninger på området, mens 42 % har målsætninger på udvalgte områder.

19 % af de statslige organisationer har hverken en politik eller målsætninger på området.

## Vores handlinger

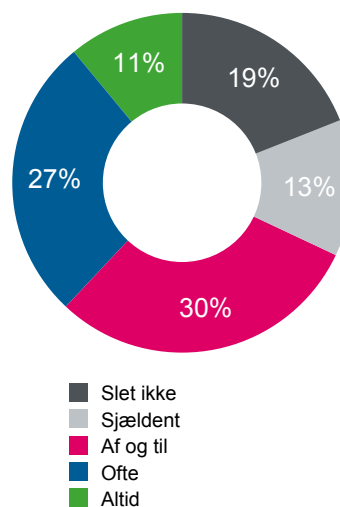
Indberetningen viser følgende om vores aktiviteter/initiativer for at indtænke kønsligestilling i vores kerneydelser:

**Vi medtager ofte overvejelser om målgruppens køn i vores vurdering af kommunikationsmaterialer.**

**Eksempler på vores aktiviteter:**

- materialet til information om uddannelses og rekruttering af studerende er udarbejdet under hensyn til modtagernes køn og bygger på analyser af nuværende studerendes kønsmæssige sammensætning

Staten som helhed

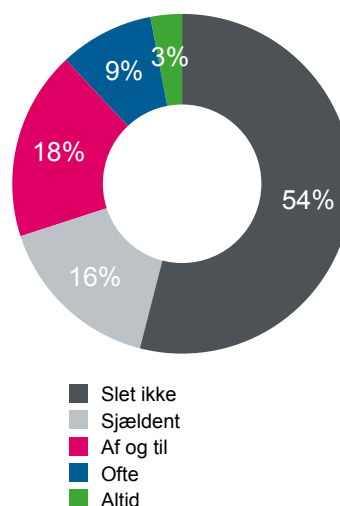


**Vi medtager ofte overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter på vores ressortområde.**

**Eksempler på vores aktiviteter:**

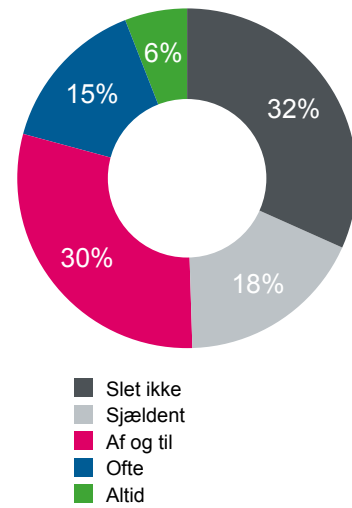
- Direktionen og Hovedsamarbejdsudvalg har tiltrådt interne supplerende barselsrettigheder for visse VIP-medarbejdere. Formålet med retningslinjerne er at fastholde kontakt til medarbejdere ved fravær ifm. barsel med henblik på mulighed for løbende faglig ajourføring samt at sikre, at videnskabelige medarbejdere i en undervisningsfri periode kan komme fagligt ajour forskningsmæssigt efter barsel.

Staten som helhed



Vi medtager af og til overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med andre faglige initiativer.

Staten som helhed





**Indberetningen nævner følgende eksempel på vores arbejde med ligestillingsvurdering:**

**Initiativ/lovforslag:**

- Mainstreaming af Ny Løn (årlige forhandlinger)

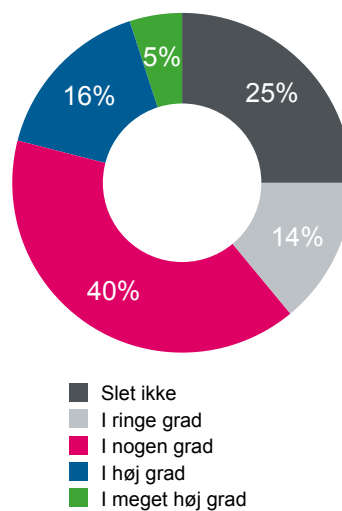
**Vi vurderede følgende ligestillingsmæssige konsekvenser:**

- På baggrund af datamateriale fra 2011 har Ligestillingsudvalget undersøgt, om der er forskel på, hvordan mænd og kvinder bliver tilgodeset i forbindelse med tildeling af tillæg. Sammenligningen viser, hvor meget den enkelte medarbejder lønmæssigt er steget i % point i forhold til nuværende løn. Data viser ikke den store forskel kønsmæssigt.

Indberetningen viser følgende om vores interne rutiner og metoder for at indtænke kønsligestilling i vores kerneydelser:

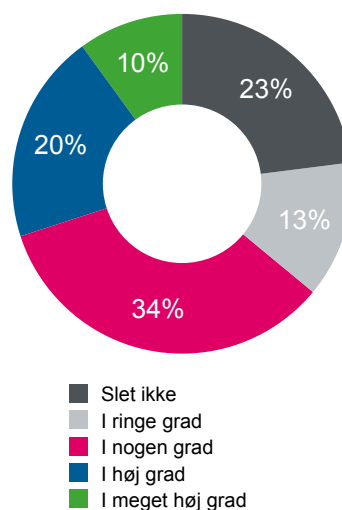
Vi indtænker i høj grad kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende.

Staten som helhed



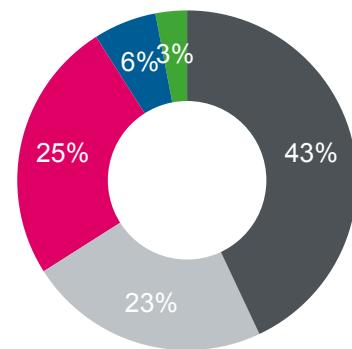
Vi bruger i høj grad kønsopdelte data på relevante områder.

Staten som helhed



**Vi giver i ringe grad medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.**

**Staten som helhed**



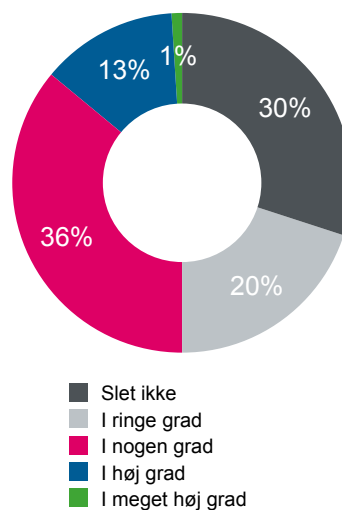
- Slet ikke
- I ringe grad
- I nogen grad
- I høj grad
- I meget høj grad

## Vores resultater

I vores indberetning er vi blevet bedt om at foretage en samlet vurdering af organisationens indsats for at indtænke kønsaspektet i kerneopgaverne.

Vores vurdering er, at vi i nogen grad har opnået resultater med ligestillingsvurdering af vores initiativer.

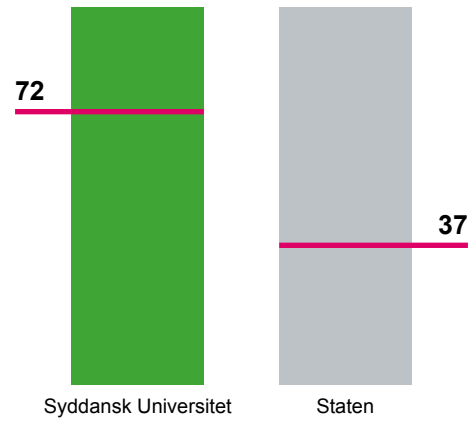
Staten som helhed



### Ligestillingsindeks – kerneydelser

For den samlede ligestillingsindsats af politikker, handlinger og resultater på kerneydelser scorer vi i alt 72 på ligestillingsindekset.

Det betyder, at vi i høj grad arbejder med ligestilling.



---

# Vores afsluttende vurdering af ligestillingsindsatsen i organisationen

## Decentrale ligestillingsfora

Ligestillingsinitiativerne på Syddansk Universitet skal understøtte universitetets mål om at øge andelen af fastansatte kvindelige forskere. Målet er foranlediget af SDUs ambition om at tiltrække og fastholde toppen af hele talentmassen – den kvindelige såvel som den mandlige – og om, at det videnskabelige personales kønssammensætning i højere grad skal afspejle såvel de studerendes som det omgivende samfunds.

Der er oprettet et ligestillingsforum på hvert fakultet og et i Fællesområdet med sekretariatsbetjening fra dekaner henholdsvis universitetsdirektør.

De 6 ligestillingsfora skal én gang om året udfærdige og indsende en ligestillingsrapport til det centrale Ligestillingsudvalg.

Rapporten indeholder:

1. En kort prosabeskrivelse af ligestillingsarbejdet i årets løb
2. Statistiske oplysninger der belyser mål: fordeling af kvinder og mænd på stillingskategorier (bestand, ansættelser, fratrædelser)
3. Statistiske oplysninger, der belyser midler om kønsfordeling vedr. stillingsbedømmelsesudvalg sammenholdt ansøgere køn, sammensætning af fakulteternes egne udvalg og råd herunder bedømmelsesudvalg for afhandlinger samt eksterne bevillinger
4. Hvis der i perioden er foretaget APV og Trivselsmåling vil resultatet af denne skulle indgå

Det centrale ligestillingsudvalg samler, sammenskriver og sender resultatet til direktionen en gang årligt. Ved samme lejlighed afrapporterer Ligestillingsudvalget undersøgelser og tiltag, som dækker hele universitetet.

---

## Vil du vide mere?

### Ligestillingsredegørelser

Efter ligestillingsloven skal alle kommuner, regioner og statslige institutioner med mere end 50 ansatte indberette en ligestillingsredegørelse til ligestillingsministeren i ulige år. I ligestillingsredegørelserne skal der blandt andet redegøres for: Ligestillingsindsatsen på personaleområdet, ligestillingsindsatsen på kerneydelser og serviceområder for borgerne og den kønsmæssige fordeling i beslutningsorganer.

Desuden skal hver ressortminister på baggrund af de indberettede ligestillingsredegørelser udarbejde en ligestillingsrapport, som skal sendes til ligestillingsministeren.

Formålet med ligestillingsredegørelserne og ligestillingsrapporterne er, at de offentlige myndigheder skal informere borgere, interesseorganisationer, lokale/nationale politikere og ligestillingsministeren om, hvordan myndighederne lever op til deres forpligtigelser i ligestillingsloven. Formålet er også at sikre videndeling om, hvordan man arbejder med ligestilling.

På [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) kan du se de nyeste resultater af indsatsen på ligestillingsområdet i kommuner, regioner, ministerier og statslige organisationer. På hjemmesiden kan myndighederne også finde inspiration blandt de gode ligestillings-eksempler, som andre myndigheder har indberettet om.