

**Skema til indberetning af ligestillingsredegørelse 2009  
for  
Aarhus Universitet**

## Indledning

Formålet med de statslige organisationers ligestillingsredegørelser 2009 er at gøre ligestillingsindsatsen synlig for borgerne og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling.

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

Det er frivilligt om organisationen vælger at anvende det fremsendte indberetningsskema. Hvis organisationen vælger at anvende en anden form end skemaet som ligestillingsredegørelsen, skal der redegøres for de for de samme fire temaer, som skemaet er bygget op om.

Indberetningsskemaets 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 2009.**

**Ressortministerens ligestillingsrapport skal sendes til minister for ligestilling inden 1. november 2009.**

### **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 2009

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 2009** til [ligestilling@deloitte.dk](mailto:ligestilling@deloitte.dk).

Når organisationen har udfyldt indberetningsskemaet og fremsendt det til den førnævnte mailadresse, sender Deloitte senest 4 dage efter en pdf-version af besvarelsen 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 2009 sendes en revideret ligestillingsredegørelse. Organisationens vil så få fremsendt en ny pdf-version af rapporten, som beskrevet ovenfor. Der kan ikke foretages rettelser i ligestillingsredegørelserne efter 1. september 2009.

Senest 15. september vil organisationen få tilsendt en standardrapport, som i kort form og med grafiske illustrationer sammenfatter de væsentligste elementer i ligestillingsredegørelsen.

Når indberetningsskemaet er indsendt, er kravet om at indberette ligestillingsredegørelsen opfyldt.

### **Vejledning**

Der er udarbejdet en vejledning til indberetningsskemaet, som er fremsendt samtidigt med indberetningsskemaet. Vejledningen ligger også på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). 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 og ligestillingsredegørelserne, i lighed med tidligere år, blive offentliggjort på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Ministrenes ligestillingsrapporter offentliggøres ligeledes. Offentliggørelsen finder sted primo 2010.

### **Overordnede afklaringer**

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

I indberetningsskemaet og vejledning 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.

### **Spørgsmål**

Hvis der opstår spørgsmål i forbindelse med indholdet i ligestillingsredegørelserne eller indberetningsskemaet, kan man rette henvendelse til Ligestillingsafdelingen på telefon 72 26 97 80 eller [lige@lige.dk](mailto:lige@lige.dk). Der er telefontid tirsdag og torsdag 9.30 – 14.00. 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 ([ligestilling@deloitte.dk](mailto:ligestilling@deloitte.dk)) eller indtales 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 9 handler om organisationernes ligestillingspolitiske målsætninger, som ministerierne formulerede og offentliggjorde i 2008.

1	Arbejder organisationen efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger, som blev offentliggjort i 2008?	Sæt X
	Ja, organisationen arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	x
	Nej, organisationen arbejder ikke efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger	

Beskriv, hvordan organisationen i givet fald arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger

VTU's ligestillingspolitiske målsætninger (bilag 2 fra [www.lige.dk](http://www.lige.dk)):

### Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling

- Der skal formuleres en mangfoldighedspolitik på innovationsområdet med det formål at øge mangfoldigheden og dermed innovationskraften i det danske samfund.
- Innovationspolitikken skal kønsmainstreames gennem InnovationDanmark 2007-2010. Der skal flere kvinder i forskning og mere fokus på kvindelige forskertalenter.
- De borgerrettede hjemmesider skal kønsmainstreames, så de appellerer til begge køn.
- Der skal flere kvinder i ingeniørfaget. Der er bl.a. igangsat en kampagne i samarbejde med Undervisningsministeriet, Ingeniørforeningen i Danmark og Dansk Industri.
- Der skal fokus på lederudvikling for kvinder på universiteterne. Der er bl.a. sat initiativer i gang på Handelshøjskolen i Aarhus og på Københavns Universitet.

Efter fusionerne i 2006 og 2007 er Aarhus Universitet en organisatorisk og kulturelt meget sammensat organisation. Fusionerne har bragt 6 forskellige personalepolitikker sammen i én enhed. Efter fusionerne har universitetet igangsat en administrativ forandringsproces med en række delprojekter, hvoraf et er etableringen af en central HR-organisation, som skal have fokus på rekruttering, talentpleje, lederudvikling og kompetenceudvikling samt fælles standarder. Et vigtigt element i disse temaer er ligestilling, herunder mangfoldighedsledelse, som planlægges at indgå i et lederudviklingsprogram. Pt. er HR-organisationen ved at blive opbygget - HR-vicedirektør ansat pr. 1.6.2009 - samt ved at forberede formuleringen af en fælles HR-strategi og fælles personalepolitik, hvori fokus også vil være på mangfoldighed. Den nye fælles strategi og personalepolitik forventes klar i 2010, herunder også lederudvikling hvor mangfoldighedsledelse indgår.

Universitetet tiltrådte i 2008 *Charter for flere kvinder i ledelse* og efterfølgende nedsatte universitetets ledelse en task force til at arbejde med charterets syv indsatsområder (se særskilt redegørelse for charteret). Task forcen består af HR-medarbejdere, forskere og ledere fra universitetet. Se sammensætning og mere info på <http://www.au.dk/ligestilling>

I tråd med VTU's ligestillingspolitik arbejder Aarhus Universitet både med målet om flere kvinder i forskning og har sat øget fokus på de kvindelige forskertalenter. Universitetet er ikke tilfreds med den nuværende andel af kvindelige forskere og har bedt samtlige fakulteter om at udarbejde handlingsplaner og fastsætte måltal for at ændre den skæve fordeling<sup>1</sup>. Task Forcen for ligestilling vil i august og september 2009 mødes med alle hovedområderne og drøfte forskellige initiativer og udarbejdelsen af handlingsplaner og måltal.

Det øgede fokus på de kvindelige forskertalenter kommer bl.a. til udtryk gennem et nyt mentorprogram, som igangsættes på Handelshøjskolen og på det Naturvidenskabelige Fakultet som en pilotordning. Hertil kommer arbejdet med at oprette en stipendieordning til yngre, kvindelige forskere på adjunkt/post doc-niveau.

Beskriv, hvorfor organisationen i givet fald ikke arbejder efter ministeriets ligestillingspolitiske målsætninger

Spørgsmål 2 besvares udelukkende af departementet

2 Er ministeriets ligestillingspolitiske målsætning ændret siden 2008?	Sæt X
Ja, ministeriets ligestillingspolitiske målsætning er ændret siden 2008	
Nej, ministeriets ligestillingspolitiske målsætning er ikke ændret siden 2008	
Hvis ja, beskriv ændret målsætning	

<sup>1</sup> Kvindeandelen blandt forskerne på Aarhus Universitet er ultimo 2008 på 29 % og blandt de fastansatte forskere er andelen 25 %.

Spørgsmål 3 besvares af institutioner, styrelser og virksomheder

3	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	
Hvis ja, beskriv målsætningerne		
<p>Task force for ligestilling har netop udgivet en pjece med titlen <i>Alle talenter i spil – ligestillingsinitiativer på Aarhus Universitet 2009</i>, der præsenterer en række idéer til at få flere kvinder i forskning og mere fokus på de kvindelige forskertalenter. Pjecen kan ses på: <a href="http://www.medarbejdere.au.dk">www.medarbejdere.au.dk</a> og vedlægges denne redegørelse. Hertil kommer en baseline rapport fra efteråret 2008 i forbindelse med underskrivelsen af charteret med en række forslag til initiativer. Task forcen har siden arbejdet videre med mange af disse.</p> <p>Hovedmålsætninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Målsætning 1: Fakultets-handlingsplaner.</b> Det igangværende projekt med udarbejdelse af handlingsplaner indeholdende konkrete initiativer samt måltal på hvert fakultet kommer til at udgøre 9 ligestillingspolitiske målsætninger tilpasset de forskellige udfordringer på hvert fakultet. De enkelte fakultetshandlingsplaner vil efterfølgende blive samlet til en overordnet AU-strategi med måltal.</li> <li>- <b>Målsætning 2: Handlingsplan for ph.d.-uddannelserne.</b> Planen har et fokus på bl.a. kvindelige forskertalenter. I handlingsplanen fastslås det, at rekruttering skal baseres på målsætninger for sammensætningen af de ph.d.-studerende med hensyn til fag, køn, alder, geografisk oprindelse osv. Der er endvidere et særligt fokus på talentudvikling i universitetets strategi og med oprettelsen af et antal ph.d.-skoler forventes en større grad af sammenhæng i forskeruddannelsen til gavn for ikke mindst de kvindelige talenter. (se <a href="http://www.au.dk/da/phd-studier/phd-skoler">http://www.au.dk/da/phd-studier/phd-skoler</a>)</li> <li>- <b>Målsætning 3: Aktiv forskningsledelse.</b> Større transparens og tydelighed omkring prioriteringer og ressourcer i fagmiljøerne er et ønske hos ikke mindst de yngre forskere ved universitetet. Derfor er målsætningen at starte et lederuddannelses-program for både administrative og videnskabelige ledere.</li> <li>- <b>Målsætning 4: Øget netværksdannelse.</b> Aarhus Universitet har en målsætning om mere bottom-up ligestillingsarbejde. Bl.a. derfor støttes ligestillingsnetværket <i>Female Researchers at Aarhus University (FRAU)</i>. FRAU arrangerer bl.a. konferencer, workshops og kurser og tæller mere end 200 aktive kvindelige forskere.</li> <li>- <b>Målsætning 5: Mentor-ordning.</b> Universitetet har en målsætning om, at de mere erfarne forskere i højere grad kommer til at fungere som rollemodeller og rådgivere for de yngre forskere. Derfor er planen at opstarte et mentorprogram.</li> </ul>		

4	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	



Såfremt organisationen har iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, uddybes dette i spørgsmål 5. Hvis organisationen ikke har iværksat initiativer for at nå de ligestillingspolitiske målsætninger, kan spørgsmål 5 springes over.

<b>5 Beskriv mål og foreløbige resultater for de ligestillingspolitiske målsætninger</b>		
<i>Beskriv mål og foreløbige resultater</i>		
Målsætning 1	<i>Mål</i>	<b>Fakultets-ligestillingshandlingsplaner</b>
	<i>Foreløbige resultater</i>	I øjeblikket gennemføres en dialogrunde med fakultetsledelse, institutledere m.fl., og planerne skal være færdiggjort inden udgangen af 2009.
Målsætning 2	<i>Mål</i>	<b>Handlingsplan for ph.d.-uddannelserne</b>
	<i>Foreløbige resultater</i>	Handlingsplanen er i øjeblikket til høring og foreligger i udkast. Endelig plan forventes at ligge klar før udgangen af 2009.
Målsætning 3	<i>Mål</i>	<b>Aktiv forskningsledelse</b>
	<i>Foreløbige resultater</i>	Den nye HR-organisation arbejder på at oprette en lederuddannelse for både administrativt og videnskabeligt personale. Uddannelsen forventes søsat i 2010.
Målsætning 4	<i>Mål</i>	<b>Øget netværksdannelse</b>
	<i>Foreløbige resultater</i>	FRAU-netværket er meget aktivt og arrangerede med økonomisk og finansiell hjælp fra centraladministrationen en stor konference om ligestilling i universitetsmiljøet i maj 2009. Se mere om konferencen på <a href="http://www.wia.au.dk">www.wia.au.dk</a> . Der arbejdes i øjeblikket på flere fronter i FRAU, bl.a. ift. øget udbud af kurser og workshops, sådan at også forskere udenfor Århus kan få glæde af arrangementerne. Der er endvidere opstået en lokalafdeling af FRAU ved Handels- og Ingeniørhøjskolen, Aarhus Universitet i Herning.
Målsætning 5	<i>Mål</i>	<b>Mentor-ordning</b>
	<i>Foreløbige resultater</i>	Handelshøjskolen og Det Naturvidenskabelige Fakultet har sagt ja til at deltage i et pilot-forløb. Næste skridt er nedsættelsen af en arbejdsgruppe og udpegningen af mentorer og mentees.
Eksempel:	<i>Mål</i>	<i>Mangfoldigheden på innovationsområdet skal øges med 5 procentpoint om året.</i>
	<i>Foreløbige resultater</i>	<i>Der er lavet baselineanalyse og status pr. 2009 er opgjort.</i>

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	X
	Organisationen måler ikke fremskridt og resultater på ligestillingsområdet	
Beskriv, hvordan organisationen i givet fald måler fremskridt og resultater på ovenstående eller andre måder		
Hvert halve år udarbejdes statistikker over kønsfordeling på ph.d., adjunkt/post doc., lektor og professor niveau for at følge udviklingen.		
<i>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</i>		

7 Hvor er arbejdet med ligestilling forankret?	Sæt et eller flere X
Departementschef	
Direktion	
Direktør	X
Koncernledelse	
Afdelingschef	
De decentrale ledere/kontorchefer	
Ligestillingsudvalg	
Personaleafdeling	
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt	
Kontaktperson for kønsmainstreaming	
Arbejdet er ikke forankret	
Andet, f.eks. netværk, arbejdsgruppe, SU	
HR-vice direktør er formand for task force for ligestilling, der indstiller forskellige ligestillings-tiltag og -politikker til rektoratet. Universitetsdirektør er også medlem af task forcen.	
<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>	

8 Indgår ligestilling i organisationens resultatkontrakt?	Sæt X
Ja, ligestilling indgår i organisationens resultatkontrakt	
Nej, ligestilling indgår ikke i organisationens resultatkontrakt	x
Organisationen har ikke udarbejdet en resultatkontrakt	

<b>9 Indgår ligestilling i en eller flere lederes resultatkontrakter?</b>	<i>Sæt X</i>
Ja, ligestilling indgår i en eller flere lederes resultatkontrakter	
Nej, ligestilling indgår ikke i en eller flere lederes resultatkontrakter	
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	
	Nej, organisationen har ikke formuleret en selvstændig politik	x
	En selvstændig politik er under udarbejdelse	
Hvis ja, beskriv politikken		
Årsagen til at AU ikke har en selvstændig politik for ligestilling, er at universitetet satser på en mainstreaming af ligestilling i alle relevante sammenhænge. Task forcen arbejder således bredt på at integrere ligestilling i tankegangen på en lang række faglige og administrative områder.		

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	
	Ligestillingspolitiske målsætninger er under udarbejdelse	
Hvis ja, beskriv målsætningerne		
<p><b>3.5. Ligebehandling</b> Aarhus Universitet vil give lige muligheder for alle ansatte. Til ensartede stillinger stilles der ensartede krav til medarbejdernes uddannelses- og erfaringsmæssige baggrund for ansættelse, personlig udvikling og karriere.</p> <p><b>3.5.1. Ligebehandling i forhold til alder, køn, race, religion eller etnisk tilhørsforhold</b> Aarhus Universitet ønsker at undgå enhver form for forskelsbehandling begrundet i køn, seksuel orientering, alder, religion, politisk anskuelse, social eller etnisk oprindelse. Den enkelte medarbejders tro, politiske anskuelse eller seksuelle orientering hører til privatlivet og må ikke give anledning til forskelsbehandling.</p>		

12	Hvordan arbejder organisationen med ligestilling i personalepolitikken?	Sæt et eller flere X
	Organisationen arbejder med mål om at fremme en kønsblandet arbejdsplads	

---

Organisationen arbejder med mål om at fremme antallet af kvinder i ledelse	
Organisationen arbejder med mål om at fremme lige adgang blandt kvinder og mænd til kompetenceudvikling	
Organisationen arbejder med at sikre ligeløn	

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.

<b>13 Beskriv mål og foreløbige resultater af arbejdet med ligestilling i personalepolitikken</b>		
<i>Beskriv mål og foreløbige resultater</i>		
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	
Mål om at 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	
Mål om lige adgang til kompetenceudvikling <i>Eksempel: Både kvinder og mænd skal deltage på udvalgte kurser</i>	Mål	
	Foreløbige resultater	
	Øvrigt arbejde til fremme af lige adgang til kompetenceudvikling	
Mål om ligeløn <i>Eksempel: Der skal være en ligelig tildeling af tillæg til mænd og kvinder i HK-gruppen</i>	Mål	
	Foreløbige resultater	
	Øvrigt arbejde til at sikre ligeløn	
<i>Eksempel: En kønsblandet arbejdsplads</i>	Mål	40 pct. af jobbene i en bestemt stillingskategori skal være besat af det ene køn i 2015
	Foreløbige resultater	Pr. januar 2008 er der 27 pct. mænd i den udvalgte stillingskategori
	Øvrigt arbejde til fremme af en kønsblandet arbejdsplads	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	
	Organisationen udarbejder regelmæssigt løn- og personalestatistikker, der belyser udviklingen	x
	Organisationen måler generelt ikke ligestillingsmæssige fremskridt og resultater på personaleområdet	
Giv eksempler og beskriv, hvis organisationen måler fremskridt og resultater af ligestillingsindsatsen på andre måder		
<p>Hvert halve år trækkes der oplysninger fra personalesystemet, hvorefter der udarbejdes statistikker over kønsfordelingen på fakultets- og institutniveau indenfor stillingskategorierne ph.d., adjunkt/post.doc, lektor og professor (statistikken vedlægges denne redegørelse, da den indeholder en væsentlig bedre opdeling end den nedenstående, hvor næsten alle forskere er placeret i kategorien "magistre")</p> <p>I forbindelse med Arbejdspladsvurderingen (APV) er der lavet en udvidet køns-analyse (gennemsnitsscorer og stianalyse), der viser kønsforskelle i forhold til faktorer, der påvirker det overordnede trivselsniveau</p>		

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 ISOLA om personalet i din organisation (for information om ISOLA henvises til vejledningen). Ligestillingsafdelingen anvender Personalestyrelsens måde at indplacere personalet i personalekategorier og på ledelsesniveauer. Spørgsmål 15 og 16 skal kun besvares, hvis organisationen har rettelse til personaleopgørelsen. Rettelse indtastes direkte i indberetningsskemaet.

Der er anvendt data ultimo februar 2009.

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	62	111	9022 Civiløkonomer chef	0	0
0325 Agronomer chef	1	8	0175 Daktyloskopitekniker	0	0
0177 Ansat (amts) kommunal	0	0	0064 Dyr læger	15	5
0043 Arkitekter	2	1	9064 Dyr læger chef	0	1
9043 Arkitekter chef	0	0	0238 Edb-medarb. HK	22	28
0047 Bachelorer	0	0	0239 Edb-medarb. Prosa	28	160
0518 Balletdansere	0	0	0548 EGU-Elever	0	0
0519 Balletdansere	0	0	0122 Ekspertes	0	0
0937 Bane- og elektropersonel	0	0	0106 Eksterne Lektorer	184	359
0681 Befalingsmænd bk. stamp.	0	0	0522 Elektriker- Istjen.	0	0
0754 Bi.inspek./tilsynsm.	0	1	0284 Ergo- og fysioterapeuter	0	0
0038 Bibliotekarere	41	9	0039 Erhvervss.kandidater	73	3
0307 Bibliotekarere chef	0	1	9039 Erhvervss.kandidater chef	0	0
0234 Bilassistenter	0	0	0150 Ernærings-/husholdningsøkonomer	0	0
0231 Bioanalytikere	81	0	0226 Fagfotografer	10	8
0124 Biologass/o.ass.	0	0	0133 Faglærer klinikass.	14	1
0036 Bygningskonstruktør	1	2	0728 Faglærte arb.(tim.)	0	0
0022 Civiløkonomer	3	1	0228 Faglærte arbejdere	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
0084 Farmaceuter	12	2	0929 Håndværkere/fo DSB	0	0
0323 Farmaceuter chef	0	0	0125 Individuelle kontrakter	0	0
0242 Farmakonom/defektric	0	0	0214 Industriarbejdere	0	0
0259 Flyveledere m.fl.	0	0	0040 Ingeniørassistenter	0	33
0042 Forsk.tekn./Ing.ass.	0	25	0044 Ingeniører	26	102
0257 Fuldmægtige m.fl. i SKAT	0	0	9044 Ingeniører chef	0	12
0795 Fyrpassere	0	0	0531 Interviewere	0	0
0077 Fysio-/ergoterapeuter (bst)	0	0	0115 Jordbrugsteknikere	16	55
0139 Gartnere og gartneriarbejdere	74	69	0060 Journalister	5	8
0185 Grafiske Arbejdere	2	8	0046 Jurister/økonomer	183	259
0051 Helseass. og laboratoriemestre	0	0	9046 Jurister/økonomer chef	7	46
0590 Hovmestre og kokke	0	0	0267 Kadetter	0	0
0721 Husmedhjælp.(timel.)	0	0	0149 Kandidater i sygepleje	6	2
0649 Håndværkere	0	0	0265 Kantinel./reng.insp.	0	0
0933 Håndværkere	0	0	0289 Kantineledere	0	0
0179 Håndværkere i staten	1	75	0021 Kiropraktorer	0	1
0630 Håndværkere - murere	0	0	0356 Kiropraktorer chef	0	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>
0105 Klinisk lekt/lærere	55	210	0136 Lager- og handelsarb.	1	1
0580 Klinisk Professorer	5	40	0085 Landinspektører	0	1
0346 Klinisk Professorer chef	2	17	9085 Landinspektører chef	0	0
0258 Kokke/kogersker	4	0	0145 Landmålingsteknikere	0	1
0198 Kons.tekn./konduktør	0	0	0286 Ledere og Lærere	0	0
0663 Konstabelev - REAK (CS)	0	0	0640 Ledere ved en række uddannelsesinstitutioner	0	0
0662 Konstabelev - REAK (HKKF)	0	0	0777 Læger (vederlagsløn)	0	0
0118 Konsulenter	0	0	0067 Læger i staten	35	18
0240 Kontorfunktionærer	988	244	0317 Læger i staten chef	0	0
0963 Kontorpersonale	0	0	0108 Læger v/højere læreanstalter	37	55
0961 Kontorpersonale Banedanmark	0	0	9108 Læger v/højere læreanstalter chef	2	27
0918 Kontorpersonale DSB	0	0	0256 Lærere (civiludd.)	0	0
0540 Korrespondenter	46	0	0062 Lærere AMU mv.	0	0
0221 Køkkenmedhjælpere	2	0	0237 Lærere m.fl. grundskoler	0	0
0266 Køkkenpersonale	1	0	0094 Lærere v/ Statens teaterskole	0	0
0262 Kørelærere	0	0	0099 Lærere v/Filmskole (F&TV)	0	0
0236 Laboratoriefunktionærer	352	58	0157 Lærere ved Designskoler	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
0088 Lærere ved gymnasieskoler	0	0	0516 Operasangere	0	0
0065 Lærerudd. i staten	0	0	0517 Operasangere	0	0
0172 Lærlinge og elever	1	16	0146 Operatører	0	0
0049 Magistre	746	1138	0592 Overstyrmænd m.fl.	0	0
9049 Magistre chef	19	106	0292 Parkeringskontrollør	0	0
0089 Magistre erhvervsskoler	0	0	0244 Pedeller og retsbude	1	0
0054 Maskinmestre	0	8	0553 Ph.d. Studerende	396	406
0028 Mejeriingeniører	0	1	0285 Piccolo/piccoline	4	1
0189 Mil.tjenestemænd	0	0	0130 Plantekontrollører	0	0
0715 Musikerass.(timeløn)	0	0	0303 Polititjenestemænd	0	0
0513 Musikere Kgl. Kapel	0	0	0750 Psyk.kons.timeløn (DP)	0	0
0514 Musikere Kgl. Kapel	0	0	0749 Psykologer (Timeløn)	0	0
0682 Off. tjm.lign. (Cf)	0	0	0253 Radiotelegrafister	0	0
0188 Officerer	0	0	0690 Redningspersonel	0	0
0275 Officerer pilotløn	0	0	0247 Rengøringsassistent	0	0
0272 Officerer på kontr.	0	0	0747 Rengøringsassistent	252	4
0213 Officerer tjm.ans.	0	0	0227 Repetitor Kgl.teater	0	0
0235 Områdeledere Færdselsstyrelsen	0	0	0688 Rådgivere - Danida	0	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>
0547 Sagkyndig Konsulent	0	0	0121 Speciallægekonsulenter	0	0
0291 Sanitører	0	31	0333 Speciallægekonsulenter chef	0	0
0296 Sanitører	0	14	0216 Stampers. tjm.lign.	0	0
0155 Sceneteknikere	0	0	0217 Stampers. tjm.lign.	0	0
0659 Sergent - REAK (CS)	0	0	0166 Stampersonel A-Løn	0	0
0658 Sergeantelev- HRN	0	0	0271 Stampersonel A-Løn	0	0
0224 Servicemedarbejdere	0	2	0276 Stampersonel CS	0	0
0280 Skibsass. i Esbjerg	0	0	0168 Stampersonel K.pens.	0	0
0594 Skibsassistenter	0	0	0251 Sygeplejersker/radio	11	1
0521 Skibsassistenter mfl.	0	0	0693 Særl.afløn.timeløn	3	3
0176 Skovarbejdere	0	0	0694 Særl.afløn.timeløn	0	0
0174 Skovtekniker	0	3	0793 Særl.afløn.timeløn	0	0
0512 Skuespill./operasang	0	0	0098 Særlig aflønnet SKTR	0	0
0261 Soc- og sundh.ass.mfl.	0	0	0093 Særligt aflønnede	0	9
0193 Socialrådgivere	1	0	0103 Særligt aflønnede	2	6
0700 Specialarb.(timeløn)	0	0	0293 Særligt aflønnede	6	1
0200 Specialarbejdere	0	0	0294 Særligt aflønnede	0	0
0248 Specialarbejdere m.fl.	2	23	0068 Tandlægekons.krim.f.	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
0069 Tandlæger	70	50	0935 Tog-_lokopers. hhv stbtj.	0	0
0319 Tandlæger chef	2	4	0917 Togrengøringsass.	0	0
0156 Teaterteknikere	0	0	0960 Trafikdisponenter	0	0
0158 Tekn.personale DKT	0	0	0112 Uddannelseskonsulent	0	0
0050 Teknikere m.fl.	7	6	0029 Undervisn.assistent	19	0
0246 Tekniske Ledere	0	0	0288 Ungkok/stewardesse	0	0
0180 Tilsynsfunktionærer	0	0	0252 Vagt- og sikkerhedsfunkt.	2	25
0243 Tjenestem. Told/skat	0	0	0622 Vederlagsl. pension.	0	4
0206 Tjenestemandslign.	0	0	0564 Veterinærstuderende	0	0
0211 Tjenestemandslign.	14	19	0525 VTS-personel	0	0
0201 Tjenestemænd	25	73	0178 Værkstedsass./ledere	0	0
0225 Tjenestemænd	0	0	0058 Værkstedsfunktionær	1	3
0202 Tjenestemænd - PP	0	0			
0207 Tjenestemænd (åremål)	1	3			
0220 Tjm.ans. mekanikere	0	0			
0171 Tjm.ans.stampersonel	0	0			
0208 Tjm.ans.stampersonel	0	0			
0212 Tjm.lign Kgl. Teater	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
Antal ansatte kvinder og mænd den statslige organisation ultimo februar 2009 i alt			3984	4028

<b>16 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	3
Niveau 2 Chefer <i>F.eks. afdelingschefer, underdirektører og kontorchefer (vejledende lønramme 37-38)</i>	40	270
Niveau 3 Ledere og specialister <i>F.eks. institutions- og gruppeledere, formænd (vejledende lønramme 35-36)</i>	64	76
Niveau 4 Øvrige <i>(Udenfor lønramme)</i>	3880	3678

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

**Supplerende skema til ligestillingsredegørelse 2009 til  
indberetning i relation til Charter for flere kvinder  
i ledelse for Århus Universitet**

## Indledning

Ved tilslutning til Charter for flere kvinder i ledelse forpligter organisationer sig til at arbejde på syv områder:

1. Strategi og plan
2. Mål og måltal
3. Personalepolitik
4. Ansættelse og rekruttering
5. Headhunting
6. Karriereudvikling
7. Måling, erfaring og resultater

Organisationer, der tilslutter sig charteret, skal inden tre måneder efter tilslutningen udarbejde en kort rapport (max to sider) om hvilke mål og tiltag, man ønsker at igangsætte i forhold til de syv punkter i charteret – en baseline for arbejdet.

Rapporteringen skal efterfølgende ske mindst hvert andet (ulige) år. Fristen for statslige organisationer er senest den 1. september 2009. Det følger fristen for de lovpligtige ligestillingsredegørelser.

Nedenstående spørgsmål om charteret relaterer sig til den opfølgende rapportering.

### Vejledning

Spørgsmål A omhandler forpligtigelse 2, dvs. mål og måltal.

Spørgsmål B omhandler forpligtigelserne 1 og 3-6, dvs. strategi og plan, personalepolitik, ansættelse og rekruttering, headhunting samt karriereudvikling.

Spørgsmål C omhandler eventuel manglende opfyldelse af forpligtigelse 2, dvs. mål og måltal.

Ligestillingsafdelingen opfordrer til, at vedkommende, der signerede organisationens tiltrædelse af charteret, også godkender denne indberetning. Hvis den oprindelige underskriver ikke længere er ansat i organisationen, opfordres der til, at en person på tilsvarende ledelsesniveau godkender indberetningen.

### Indsendelse af indberetningsskemaet

Besvarelsen af nedenstående spørgsmål om charteret skal sammen med det udfyldte indberetningsskema for ligestillingsredegørelsen være fremsendt **inden 1. september 2009**. Besvarelsene vedhæftes en mail og sendes til [ligestilling@deloitte.dk](mailto:ligestilling@deloitte.dk).

Besvarelsen af spørgsmålene om charteret vil dermed indgå som en del af den statslige organisations samlede ligestillingsredegørelse.

For indberetning af svar på spørgsmålene om charteret gælder de retningslinier, der er angivet i indberetningsskemaet for ligestillingsredegørelsen og den dertilhørende vejledning.

<b>Rapporteringsperiode</b>	<b>Startdato (dag, måned, år):</b>
	<b>Slutdato (dag, måned, år):</b>
1. maj 2008 – 31. august 2009	

<b>A</b>	<b>Hvad er organisationens mål/måltal? Hvad er organisationens konkrete resultater i forhold til opfyldelse af mål/måltal?</b>
	<p>Aarhus Universitets ligestillings-task force gennemfører i øjeblikket en besøgsrunde på samtlige ni fakulteter, der skal lede frem til:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) handlingsplaner med konkrete aktiviteter og målsætninger på hvert fakultet</li> <li>2) måltal for hvert fakultet for kønsbalancen i de faste videnskabelige stillinger (VIP) dvs. på lektor- og professor-niveau</li> </ol> <p>Besøgsrunden er færdig den 1. oktober og herefter har fakulteterne indtil nytår til at få udarbejdet handlingsplaner og måltal. Der kan derfor ikke pt. henvises til decentrale aktiviteter, mål eller måltal, men de vil blive indberettet til Ligestillingsafdelingen, så snart som de foreligger.</p> <p>Oplysningerne i denne redegørelse vedrører derfor primært de aktiviteter, der er iværksat på centralt plan, bl.a. et mentorprogram, en madordning og et par vigtige regelændringer.</p>

<b>B</b>	<b>Hvad er organisationens planlagte aktiviteter? Hvilke aktiviteter er gennemført? (Aktiviteterne skal rubriceres og relateres til hver enkelt forpligtelse under charterets punkter 1, og 3-6)</b>
	<p>Aarhus Universitet gennemgik som bekendt en større forandrings- og fusionsproces i 2007 og 2008. Forandringerne har bl.a. medført oprettelsen af en central HR-afdeling, der har ligestilling som et centralt indsatsområde.</p> <p><b>Charterets pkt'er.:</b></p> <p><b>1. Strategi eller plan for at få flere kvinder i ledelse, eller fastholde en lige balance, samt igangsætte initiativer herfor.</b></p> <p>HR-afdelingen arbejder i øjeblikket på en ny personalepolitik for det samlede universitet, hvor talentudvikling og fastholdelse af kvindelige forskertalenter vil være et centralt indsatsområde.</p> <p>Efter underskrivelsen af Charter for flere kvinder i ledelse har universitetet nedsat en task force, der arbejder med Charterets syv indsatsområder. Se task forcens sammensætning på: <a href="http://www.medarbejdere.au.dk/info/ligestilling">http://www.medarbejdere.au.dk/info/ligestilling</a></p> <p>Task forcen stiller forslag om centralt placerede initiativer og regelændringer og har i tillæg bedt alle hovedområder om at udarbejde selvstændige handlingsplaner og måltal. Dette sikrer, at der bliver bedre plads til skræddersyede initiativer og afspejler det meget sammensatte universitet.</p> <p>De væsentligste initiativer der er igangsat er:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilot-mentorprogram for yngre, kvindelige forskere</li> <li>• Regelændringer for bedømmelsesudvalg, sådan at der, så vidt muligt, altid er mindst en person af hvert køn repræsenteret i udvalget.</li> <li>• Regelændring for vurdering af ansøgere i bedømmelsesudvalg, sådan at der ses på</li> </ul>

produktivitet og ikke produktion, dvs. at der tages hensyn til den tid der har været til rådighed

- Madordning for universitetets ansatte, hvor der kan bestilles (næsten færdig) mad til afhentning ved arbejdsdagens ophør.

Endvidere arbejder task forcen med:

- Oprettelsen af et stipendie-program for yngre kvindelige forskere på adjunkt-/post doc-niveau, der skal gøre rekrutteringsgrundlaget til de faste stillinger på lektor- og professorniveau større.
- At begrænse antallet af midlertidige stillinger, da sådanne stillinger skaber stor usikkerhed.

### **3. At sikre en personalepolitik som fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder.**

Aarhus Universitets nye personalepolitik har som udgangspunkt at skabe bedre arbejdsbetingelser for alle ansatte uanset køn og at fremme lige karrieremuligheder. Der bliver et klart fokus på mangfoldighedsledelse i den nye personalepolitik.

### **4. At ansættelsesprocedurer og rekruttering bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og eksternt rekruttering.**

Universitetet har udarbejdet et sæt regler for bedømmelsesudvalg, der bl.a. fastslår, at der, så vidt muligt, skal være mindst én person af hvert køn i bedømmelsesudvalg. Kan dette ikke lade sig gøre, skal der skriftligt rapporteres om årsagerne hertil. Hertil kommer en ny vurderingsprocedure, sådan at det bliver produktiviteten, der skal vurderes, dvs. der skal tages hensyn til tid og ikke blot til længden på cv'et.

### **5. At fastsætte et minimum for antallet af kvindelige kandidater, hvis der bliver gjort brug af headhuntere til rekruttering af ledere.**

Der bliver ikke brugt headhuntere på universitetet i nævneværdigt omfang

### **6. At skabe rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer.**

Universitetet igangsætter i løbet af efteråret et pilot-mentorprogram. Meningen er, at yngre, kvindelige forskere får tilknyttet en mentor, der kan hjælpe dem med strategisk karriererådgivning.

Universitetet støtter endvidere FRAU-netværket (Female Researchers at Aarhus University) økonomisk og med sekretærbistand. Netværket mødes jævnligt til morgenmøder og diskuterer ligestilling og arrangerer et antal kurser, workshops og foredrag hvert år om ligestillingsemner. Se mere på [www.frau.au.dk](http://www.frau.au.dk)

### **7. At dele erfaringer og resultater fra den indsats som sker på baggrund af charteret, f.eks. ved at bidrage til ligestillingsministerens tema-side på internettet om kvinder og ledelse.**

Universitetets ligestillings-task force har et særligt fokus på kommunikation og formidling af ligestillingsindsatsen og sigter endvidere på at bruge kvindelige rollemodeller i kommunikationen. Dette sker bl.a. gennem siden "10 spørgsmål til en forsker", (<http://www.frau.au.dk/10spørgsmaal>) og vha. en ny ligestillings-pjece *Alle talenter i spil – Ligestillingsinitiativer på Aarhus Universitet 2009*. Publikationen kan downloades på [www.medarbejdere.au.dk](http://www.medarbejdere.au.dk) og vedlægges også denne redegørelse.


### **C Hvad er årsagen til eventuelt manglende opfyldelse af mål/måltal?**

Universitetet har en relativt flad ledelsesstruktur med stor medindflydelse på alle niveauer i organisationen. Det har derfor været oplagt at inddrage fakulteter og institutter i arbejdet med at formulere ligestillingshandlingsplaner og fastsætte måltal. Medinddragelsen sikrer det nødvendige ejerskab i processen og er en væsentlig mere effektiv metode end udstedelse af dekretter fra universitetsledelsen. Ulempen er naturligvis, at en sådan proces tager tid at gennemføre.

Ad rapporteringsperiode: Her angives den periode, rapporteringen relaterer sig til.

Ad A: Her beskrives organisationens mål/måltal, og hvilke konkrete resultater organisationen har nået i forhold til opfyldelsen af disse.

Ad B: Her beskrives de aktiviteter, som organisationen har planlagt og gennemført for at nå målsætningerne, fx nye procedurer, særlige projekter, analyser, kampagner el.lign. Aktiviteterne bør henvises til de enkelte mål/måltal og relateres til hver enkelt forpligtelse under charterets punkter 1 og 3-6

Ad C: Her beskrives de primære årsager til manglende opfyldelse af mål/måltal for hvert mål/måltal beskrevet under A. Er der aktiviteter, som af én eller anden grund ikke er blevet gennemført, eller er der aktiviteter, som ikke har haft den ønskede effekt?

### 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	
Direktion	
Direktør	x
Koncernledelse	
Afdelingschef	
De decentrale ledere	
Ligestillingsudvalg	
Personaleafdeling	
Styregruppemedlem i tværfagligt kønsmainstreamingprojekt	
Kontaktperson for kønsmainstreamingprojekt	
Arbejdet er ikke forankret	
Beskriv, hvis arbejdet er forankret andre steder end ovenstående muligheder	
HR-vice direktøren, der refererer til direktøren, har ansvaret for kønsmainstreaming på AU.	

19	Har organisationen indarbejdet ligestillingsperspektivet i de daglige rutiner?	Sæt et eller flere X
	I kommissorier	
	I projektansøgninger, udbud og puljer	
	I evalueringer og effektmålinger	
	I kampagner og oplysningsarbejde	x
	I mål og statusnotater	x

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

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			
	Organisationen har retningslinjer for <u>ligestillingsvurdering</u> af lovforslag			
	Organisationen udarbejder ikke lovforslag	x		

22	Har organisationen ligestillingsvurderet andre typer af indsatser, opgaver og ydelser?	Sæt X
	Ja, andre typer af indsatser, opgaver og ydelser er blevet ligestillingsvurderet	x
	Nej, andre typer af indsatser, opgaver og ydelser er ikke blevet ligestillingsvurderet	
	Organisationen arbejder udelukkende med indsatser, opgaver og ydelser som ikke relaterer sig til kvinder og mænd	

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		
<i>Beskriv initiativ, formål, indhold og resultat</i>		
<i>Indsats/opgave/ydelse</i>	<i>Titel</i>	Arbejdspladsvurdering (APV) – særlig kønsopdelt analyse
	<i>Formål</i>	Task forcen har fået udarbejdet en særlig analyse af trivslen blandt ansatte på AU opdelt på køn.
	<i>Indhold</i>	Forskellige indikatorer der kan tages som et udtryk for trivsel og en lang række bidragende (uafhængige) indikatorer.
	<i>Resultat</i>	Resultatet viser bl.a., at mænd og kvinders trivsel på arbejdspladsen afhænger af mange af de samme ting (interesse for arbejdet, imødekomme kollegaer, god ledelse), men også at kvinder ift. en række 'stressende faktorer' scorer dårligere, dvs. oplever højere arbejdstempo, større følelsesmæssig belastning etc.
<i>Indsats/opgave/ydelse</i>	<i>Titel</i>	
	<i>Formål</i>	
	<i>Indhold</i>	
	<i>Resultat</i>	
<i>Indsats/opgave/ydelse</i>	<i>Titel</i>	
	<i>Formål</i>	
	<i>Indhold</i>	
	<i>Resultat</i>	
<i>Indsats/opgave/ydelse</i>	<i>Titel</i>	
	<i>Formål</i>	
	<i>Indhold</i>	
	<i>Resultat</i>	
<i>Eksempel:</i>	<i>Titel</i>	<i>National analyse af effekten af hjemmebesøg hos ældre</i>
	<i>Formål</i>	<i>At kortlægge effekterne af forebyggende hjemmebesøg hos ældre kvinder og mænd,</i>
	<i>Indhold</i>	<i>Data viste, at forebyggende hjemmebesøg kun havde positiv indflydelse for ældre kvinder, med hensyn til. f.eks. reduceret</i>

		<i>dødelighed.</i>
	<i>Resultat</i>	<i>Der måtte tilvejebringes nye initiativer, som forbedrer både ældre kvinders og mænds livskvalitet.</i>

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	
	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	
	Der afholdes temadage eller kurser for kontaktpersoner	
	Der afholdes kurser og workshops for relevante medarbejdere på ministerområdet	
	Der afholdes introduktion for chefer	
	En arbejdsgruppe med repræsentanter for hele ministerområdet har ansvaret for kompetenceopbygningen	
	Der sparres og udveksles erfaring i netværk på tværs af ministerområdet	x
	Der involveres kontaktpersoner fra forskellige dele af ministerområdet/koncernen	
	Det er et punkt på koncernledelsens møder	
	Det er et punkt på chef- og ledelsesmøder	
	Organisationen arbejder udelukkende med opgaver, hvor der ikke er behov for opbygning af kompetencer til at ligestillingsvurdere	
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		
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		
Organisationen har opstillet retningslinjer for, hvordan nye medarbejdere skal introduceres i at ligestillingsvurdere		
Der er i organisationen udpeget ressourcepersoner, som står til rådighed for de øvrige kolleger		
Organisationen har afholdt opmærksomhedsskabende aktiviteter for at øge kendskabet til ligestillingsvurderinger		
Uddyb ovenstående og beskriv, hvis organisationen monitorerer fremdriften på andre måder		

28	Hvilke aktiviteter skaber efter jeres 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		
Ledelsens engagement		x
Andet/andre		

29	<b>Hvad er efter organisationens erfaring de største barrierer for, at organisationen arbejder med at tænke køn og ligestilling ind i planlægning og forvaltning?</b>	<i>Sæt et eller flere X</i>
	Manglende viden og kompetencer i organisationen	x
	Mangler gode eksempler	
	Manglende tiltro til, at en indsats virker	
	Manglende ressourcer	
	Manglende prioritering hos ledelsen	
	Andet/andre	

#### 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 2007 til 31. august 2009	<i>Angiv antal</i>
	Statslige bestyrelser omfattet af Ligestillingslovens § 11, stk. 1	

Såfremt der er nedsat statslige bestyrelser i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009, 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 2007 til 31. august 2009		
<i>Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd</i>		
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Statslige bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	

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 2007 til 31. august 2009, 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 2007 til 31. august 2009		
<i>Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd</i>		
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	

<b>34</b>	<b>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.</b>	<i>Sæt X</i>
<b>Har ministeren anvendt denne bestemmelse?</b>		
Ja, ressortministeren har truffet beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning		
Nej, ressortministeren har ikke truffet beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning		x

Såfremt ressortministeren i perioden fra 1. september 2007 til 31. august 2009 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, der er omfattet af ressortministerens beslutning om ligelig eller afbalanceret kønssammensætning i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009		
<i>Udfyld navn, antal kvinder og antal mænd</i>		
Bestyrelser	<i>Navn</i>	Aarhus Universitets bestyrelse
	<i>Antal kvinder</i>	3
	<i>Antal mænd</i>	8
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	
Bestyrelser	<i>Navn</i>	
	<i>Antal kvinder</i>	
	<i>Antal mænd</i>	

36	Hvor mange dispensationer er der givet efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i perioden 1. september 2007 til 31. august 2009	Angiv antal		
		Samlet antal dispensationer	Heraf initiativer for kvinder	Heraf initiativer for mænd
	Hvor mange dispensationer har ministeriet godkendt efter ligestillingslovens § 3	0		
	Hvor mange dispensationer har ministeriet godkendt efter ligebehandlingslovens § 13	0		

37	Ordet er frit... organisationen er meget velkommen til at supplere besvarelsen af ovenstående spørgsmål med kommentarer og / eller forslag, som findes relevante

Når indberetningsskemaet er udfyldt, skal det sendes som vedhæftet fil til Deloitte på følgende e-mail: [ligestilling@deloitte.dk](mailto:ligestilling@deloitte.dk). Indsendelsen skal ske inden 1. september 2009.

Deloitte fremsender inden for 4 dage en pdf-version af indberetningsskemaet som kvittering for modtagelsen. Senest 15. september vil organisationen få tilsendt en standardrapport, som i kort form og med grafiske illustrationer sammenfatter de væsentligste elementer i ligestillingsredegørelsen.

Når alle indberetninger er modtaget, og data er analyseret, vil hovedresultaterne fra stat, kommuner og regioner blive offentliggjort primo 2010 på [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk). Det vil her være muligt at sammenligne egne besvarelser med de øvrige respondenters.

Foreløbigt notat, må kun citeres efter aftale med forfatteren.

## **Kønsfordelingen for det videnskabelige personale ved Aarhus Universitet**

*Mette Verner, Handelshøjskolen, Aarhus Universitet.  
mev@asb.dk*

### **Baggrund.**

Dette notat er udarbejdet for "Task-forcen for flere kvinder i forskning ved Aarhus Universitet"<sup>2</sup>. Formålet er at belyse status for kønsfordelingen blandt forskere ved Aarhus Universitet, og dermed have et grundlag for at diskutere og opstille måltal for udviklingen for kvinder i forskerstillingerne. Dette er en del af forpligtelsen i "Charter for flere kvinder i ledelse" som Aarhus Universitet har underskrevet. Det er således besluttet, at der halvårligt (ultimo juni og december) skal udtrækkes relevante nøgletal fra personalestatistikken. Derudover udtrækkes (ligeledes halvårligt) et datasæt indeholdende informationer om alle forskere ved Aarhus Universitet til brug for mere detaljeret undersøgelse af problemstillingen.

### **Data**

Datagrundlaget for notatet er (hovedsagligt) udtræk af personaleafdelingens register for ansatte på Aarhus Universitet på to tidspunkter, nemlig ultimo juni 2008 og ultimo december 2008. Udtrækket indeholder alle Phd-studerende, adjunkter, postdocs, lektorer og professorer. I datasættet indgår informationer om personens cpr-nr, stillingskategori, institut, hovedområde, tiltrædelsesdato og evt. slutdato for ansættelse (i midlertidige stillinger).

### **Kønsfordelingen for AU – overordnet set.**

---

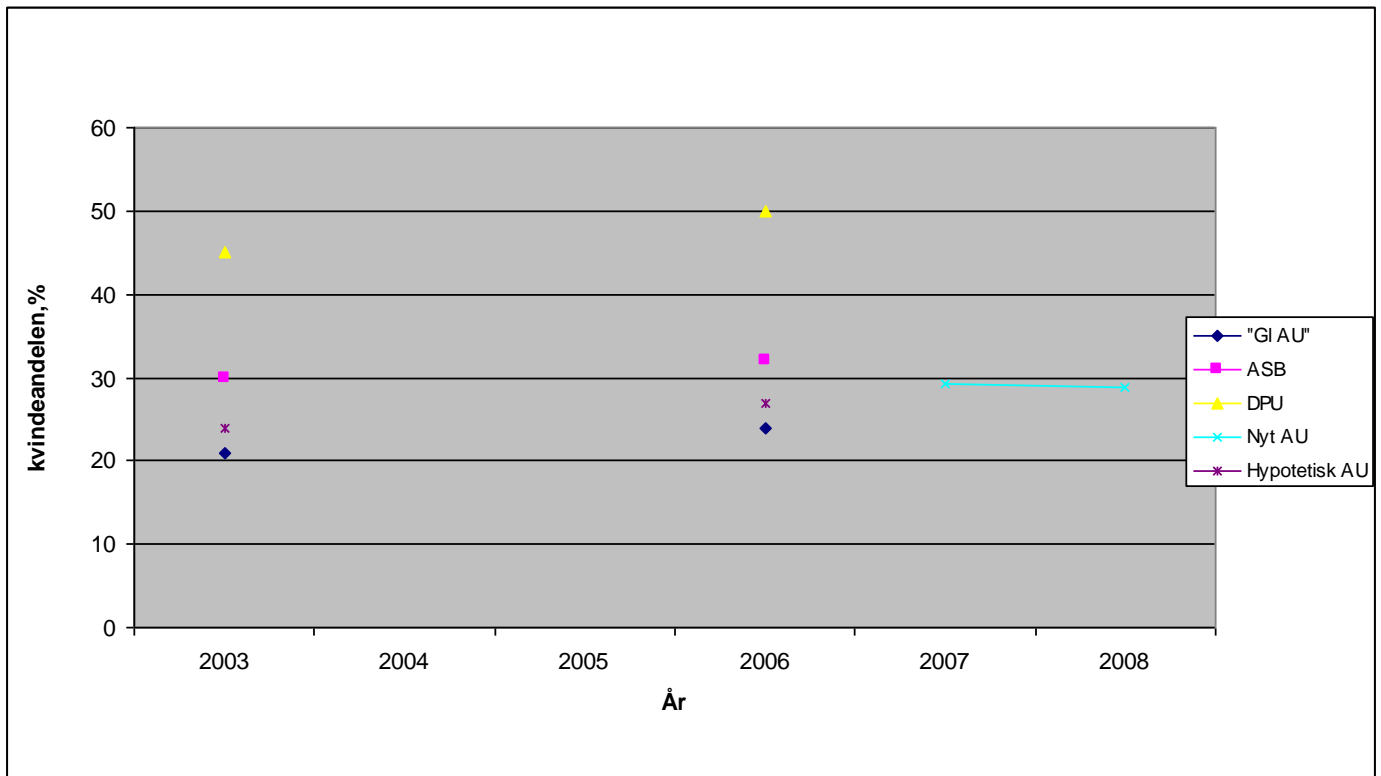
<sup>2</sup> Jeg vil takke personaleafdelingen for stor hjælpsomhed med udtræk og udredning af data. Studentermedhjælp Charlotte Duus har udført hovedparten af dataarbejdet og beregningerne. Eventuelle fejl og mangler er naturligvis mit eget ansvar.

Kvindeandelen blandt forskere ved Aarhus Universitet (ekskl. Phd-studerende) var ultimo 2008 29% og blandt de fastansatte (dvs. lektorer og professorer) var tallet 25%. Disse tal dækker over stor variation mellem forskellige fagområder og derfor er det naturligvis nødvendigt at udarbejde statistikker på mere detaljeret niveau – og det muliggør de data der er udtrukket til dette notat.

Aarhus Universitet har kun eksisteret i 2½ år i dets nuværende form. Pr. 1. januar 2007 blev DPU, ASB, DMU og DJF fusioneret med Aarhus Universitet. Dette betyder at sammenlignelige tal tilbage i tid ikke er umiddelbart tilgængelige.

I figur 1. ses udviklingen i de eksisterende tal fra tidligere opgørelser for DPU, ASB og "det gamle" AU<sup>3</sup>. Det ses at andelen af kvinder før fusionen var væsentligt højere på ASB og DPU end på AU. Når disse tal vægtes ifht. antallet af ansatte fremkommer tallene for det "hypotetiske AU", hvilket gør tallene mere sammenlignelige. Der har således været en tendens til en stigning i kvindeandelen i perioden 2003-2007 fra ca. 24% til 29%, hvorefter der har været en tendens til stagnation.

Figur 1. Udviklingen i kvindeandelen blandt adjunkter, postdocs, lektorer og professorer ved Aarhus Universitet, 2003-2008.



Kilde: Ståhle (2003, 2005, 2007) og egne beregninger.

I tabel 1 ses kvindeandelen på de forskellige stillingskategorier. I de laveste lag – som jo afspejler rekrutteringsgrundlaget, er kvindeandelene tæt på 50%, for de studerende er andelen af kvinder 54,3%. Jo højere stillingskategori der betragtes, jo lavere er kvindeandelen. Dette afspejler bl.a. at tidligere kohorter af studerende i langt højere grad bestod af mænd og således vil en stor del af de ældre ansatte naturligvis være mænd.

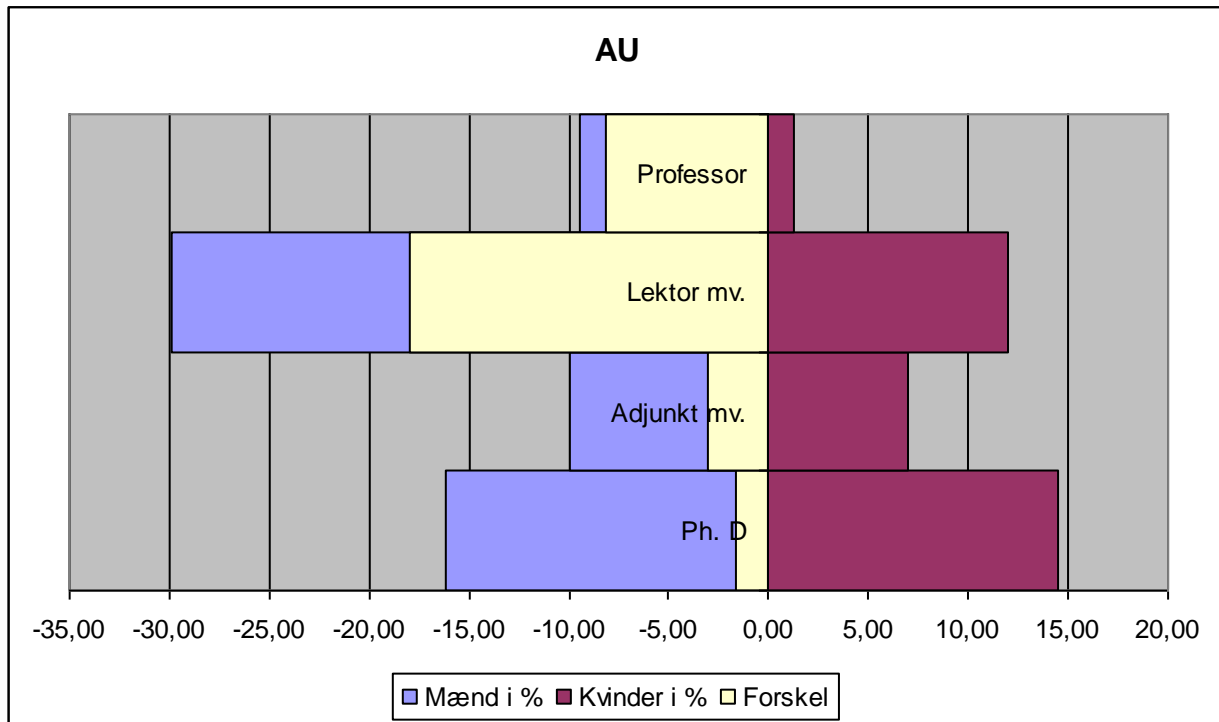
Tabel 1. Kønsfordelingen for forskellige (stillings) niveauer for Aarhus Universitet, ultimo 2008.

	Kvindeandel, %	Antal kvinder	Antal, i alt
Studerende (BA/MA)	54,3	15.288	28.311

<sup>3</sup> Tal fra DMU og DJF er ikke umiddelbart tilgængelige.

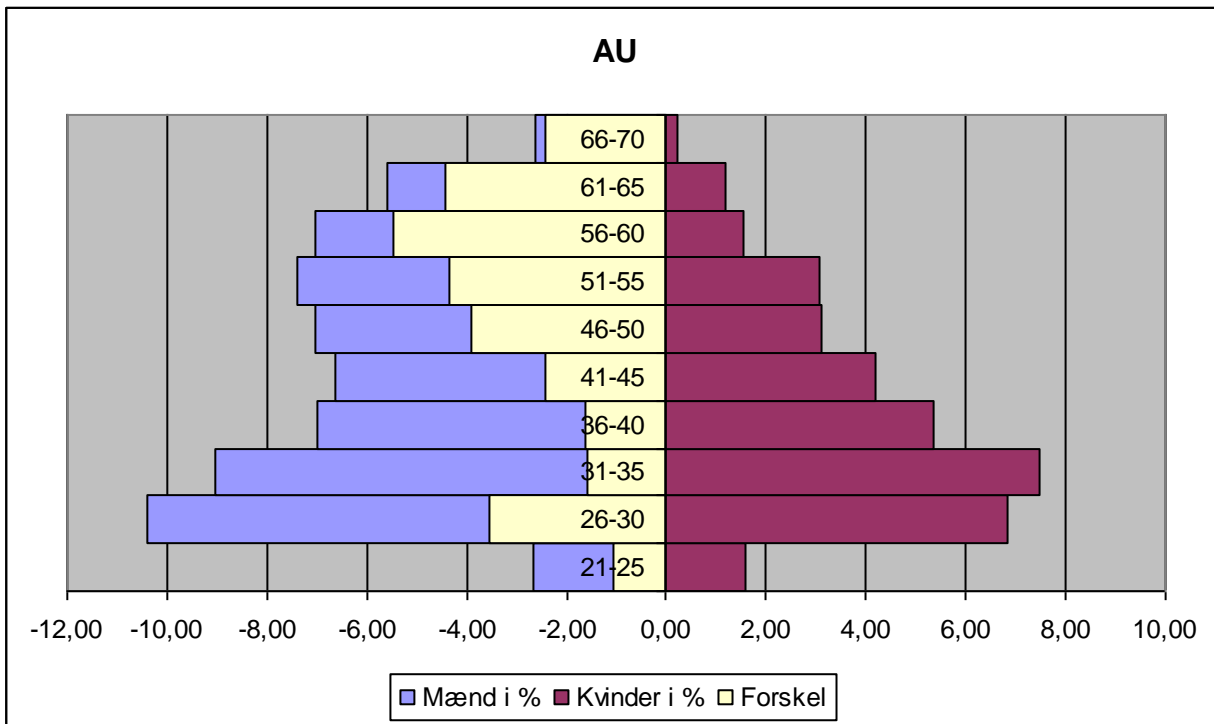
Ph.d.	47,3	496	1049
Adjunkt/Post Doc	41,0	238	580
Lektor	28,6	410	1436
Professor	11,5	42	365

Figur 2. "Befolkningspyramide" for forskere ved Aarhus Universitet, efter stillingskategori, ultimo 2008.



Denne skævhed i aldersfordelingen ses tydeligt i figur 3, hvor forskerne ikke er opdelt efter stillingskategori, men efter alder. I aldersintervallerne for forskere ældre end ca. 45 år er der langt flere mænd end kvinder.

Figur 3. "Befolkningspyramide" for forskere ved Aarhus Universitet, efter alder, ultimo 2008.

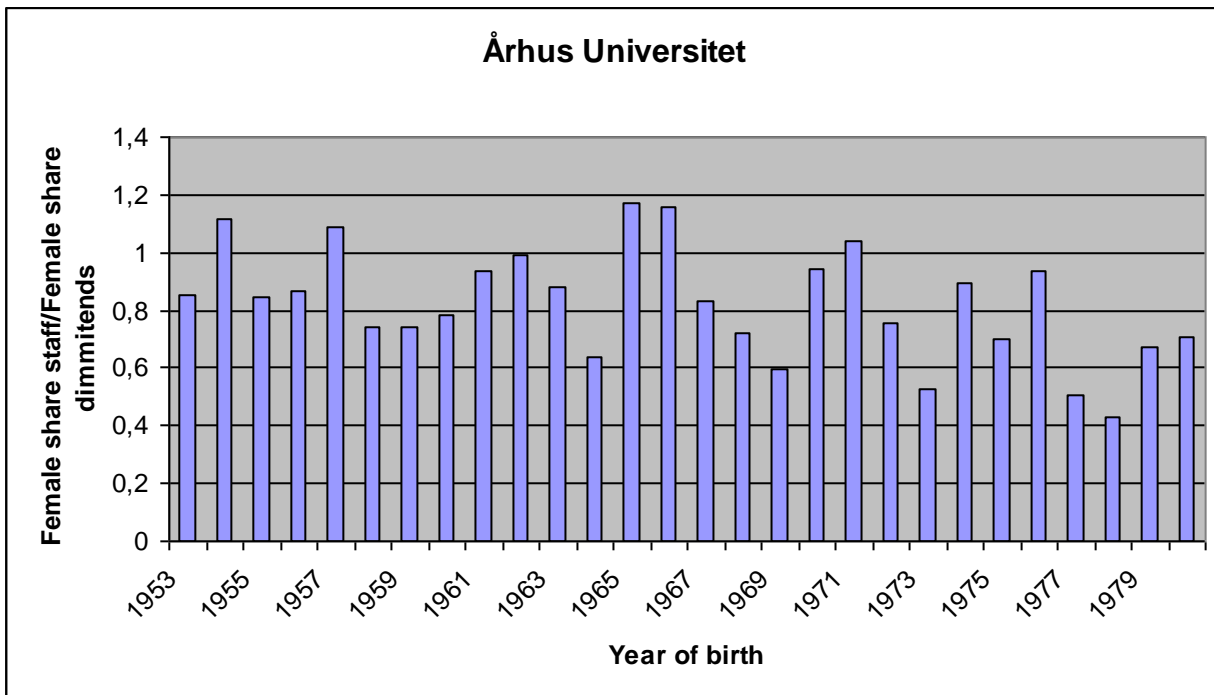


Spørgsmålet er naturligvis om denne "skævhed" reelt afspejler kønsfordelingen blandt de studerende i de relevante kohorter, eller om den også skyldes en skævhed i ansættelsen af kvinder i forhold til potentialet. Dette kan undersøges ved at sammenligne andelen af ansatte kvinder i en given studieårgang med andelen af kvinder der opnåede en kandidatgrad i den givne årgang. Hvis kvindeandelen fx var 30% i en studieårgang, vil det svare til en "fair" rekruttering, hvis også kvindeandelen blandt de ansatte forskere er 30%. Hvis der derimod er færre kvinder blandt forskerne i årgangen kan der argumenteres for at kvinderne er underrepræsenteret og tilsvarende, kan der argumenteres for at kvinderne er overrepræsenteret, hvis der er en større kvindeandel blandt forskere end i den relevante studieårgang.

I figur 4 er en sådan sammenligning lavet for forskellige fødselsårgange ved Aarhus Universitet. De to andele er sat i forhold til hinanden, således at et niveau mindre end 1 indikerer underrepræsentation af kvinder, mens et niveau større end 1 indikerer overrepræsentation i en given årgang<sup>4</sup>.

*Figur 4. Repræsentation af kvindelige forskere ved Aarhus Universitet, efter fødselsårgang, ultimo 2008.*

<sup>4</sup> Da vi ikke kender de ansattes studieårgang sættes deres dimissionsår til at være deres fødselsår + 25.



Det ses af figuren at der er stor variation i forholdet mellem de to kvindeandele. I 5 ud af de 27 årgange er andelen af kvinder blandt forskerne større end andelen af kvinder i de relevante studenterårgange. I resterende 22 årgange er kvinderne underrepræsenteret og i 13 årgange er indikatoren mindre end 0,8. Det er bemærkelsesværdigt at der ikke over tid ikke ser ud til at ske en tilnærmelse mod en "mere fair" fordeling.

Idet der er foretaget udtræk på to tidspunkter (ultimo juni 2008 og ultimo december 2008) er det ligeledes muligt at belyse på kønsfordelingen blandt forfremmede/nyansatte i den pågældende periode. Denne er illustreret i tabel 2.

Når disse tal sammenlignes med kønsfordelingen i den samlede population (se tabel 1) ses det at kun på lektorniveau er kvindeandelen større blandt de nyansatte end i den samlede population og vil derfor have en positiv påvirkning på kvindeandelen overordnet set. Både blandt adjunkter/postdocs og professorer er kvindeandelen lavere end i den fulde population og altså er repræsentationen af kvinder i disse grupper forringet i 2. halvår 2008.

Tabel 2. Kønsfordelingen for nyansættelser/forfremmelser for Aarhus Universitet, 2. halvår, 2008.

	Adjunkt/ Post Doc	Lektor	Professor
Kvindeandel	34.78	32.50	10.53
Antal kvinder	8	13	2
Samlet antal	23	40	19