

Mark Brief + Teams Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Copenhagen Business School

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Mål om 40 pct. af det underrepræsenterede køn på alle ledelsesniveauer, dvs. bestyrelse (eksterne medlemmer), direktion, institutledere, kontorchefer samt teamlederniveau. På lang sigt er visionen, at der skal være en ligelig fordeling (50%/50%) af kvinder og mænd på alle ledelsesniveauer på CBS.
Den ansættende leder nedsætter et ansættelsesudvalg, som skal have en ligelig fordeling mellem kønnene (forstået som mindst 40% af det underrepræsenterede køn i stillingskategorien), hvor det er fagligt muligt.
Ved ansættelse af ledere skal det underrepræsenterede køn udgøre min 33% af de shortlistede ansøgere.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Der skal være en ligelig fordeling af mænd og kvinder i alle ansættelsesudvalg, hvor det er fagligt muligt.
Måltal om 25 pct. kvalificerede kvindelige ansøgere til professorater. Måltal om mindst 30% af det underrepræsenterede køn i bedømmelsesudvalg til forskerstillinger.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	<input checked="" type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Andet	●

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?		●
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om ministeriets, institutionens eller virksomhedens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?		●

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	CBS' barselsfond: Central pulje til reintegration af forskere der vender tilbage til arbejdet efter barsels-/forældreorlov (fra 2017-nu).
Formål og baggrund for initiativet	En undersøgelse af køn og ledelsespraksis på CBS bekræfter, at forældreskab hovedsageligt er en udfordring for karrieren blandt kvindelige forskere. Barsels/forældreorlov varer længere for kvinder end for mænd og selve barselsorloven umiddelbart efter fødslen kan af gode grunde ikke skubbes, og kan derfor udgøre en strukturel barriere for at forfølge en forskningskarriere. CBS ønsker at etablere en politik for barsel- og forældreorlov, der er med til at afhjælpe denne udfordring og bidrager til at optimere reintegrationen af forskere efter de er vendt tilbage efter barsel.

Beskrivelse af initiativet	<p>CBS barselsfond: Hvordan vender du som VIP tilbage til forskerkarrieren efter barselsorlov?</p> <p>Initiativet har til formål at sikre at forskere får mest muligt ud af deres potentiale og engagement i forskning og uddannelse i den umiddelbare tid efter barsels/forældreorlov. Det består af en central fond til institutter og bevillingshavere, der kompenserer for ekstraudgifter forbundet med forskeres barsel/forældreorlov, uanset køn eller bevilling.</p> <p>CBS giver kompensation for en række undervisnings- og administrative opgaver i henhold til CBS' standardaftale, når forskeren vender tilbage fra barselsorlov.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Afrodita Jeftic, Dekansekretariatet for Forskning, aj.research@cbs.dk

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	0% (0)	34,309%
Mænd	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	20,977% (24,9)	32,407%
Mænd	79,023% (93,8)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	70,851% (101,6)	51,64%
Mænd	29,149% (41,8)	48,36%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

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

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	51,254% (750,1)	48,149%
Mænd	48,746% (713,4)	51,851%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

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

Ja, blandt ledelsen



Ja, blandt personalet



Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja	Ikke relevant
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?		●	

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- CBS har en samlet politik for ligestilling af kvinder og mænd mhp. at tiltrække og fastholde de bedste forskere og undervisere, således at det får effekt på kerneydelserne og deres kvalitet. CBS ønsker, at både kvindelige og mandlige forskere får de bedste muligheder for at udføre forskning og formidling til højeste niveau. På samme måde ønsker CBS at tiltrække studerende af begge køn og sikre, at deres undervisere på uddannelserne er med til at skabe rum for og opmærksomhed om diversitet og ligestilling.

	Nej	Ja
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Kampagnen Bevidstliggørelse af institutionen: Besøgsrunde på alle CBS' institutter
----------------------------	---

<p>Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>CBS' ambition er at være en mangfoldig og inklusiv organisation. CBS' Council for Diversity and Inclusion (CDI) og CBS' Equal Opportunities Officer (EOO) har som et af deres formål at bevidstgøre institutionen om den ligestillingsudfordring CBS står overfor.</p> <p>Som basis for en bevidstgørelse af organisationen indledte CDI arbejdet med faktisk at dokumentere kønsbalance udfordringen. Eksempelvis udgav CBS i 2015 en kønsstatistik, der viser kønssammensætningen af forskerstaben i et flerårigt perspektiv, kønsbalancen i de seneste års forskerrekutteringer samt kønsbalancen på de enkelte institutter. Publikationen blev gentaget to år senere og udvidet med data fra interne analyser af rekruttering og løn i et kønsperspektiv. I samme periode blev en intern undersøgelse af køn og akademisk ledelsespraksis på CBS offentliggjort.</p> <p>Den næste fase i bevidstgørelse af organisationen havde fokus på formidling af facts and findings til de institutfaglige miljøer, herunder gennem en målrettet besøgsrunde på alle institutter.</p>
<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>To medlemmer af CDI (CBS' Equal Opportunities Officer og en forsker med ekspertise i køns- og diversitetsstudier) besøgte i 2018 alle 14 institutter. Facts om diversitet (internationalisering og køn) blandt de videnskabelige medarbejdere på CBS samt tilsvarende 'diversitet' repræsenteret blandt professorer og i formel akademisk ledelse blev præsenteret (CBS niveau og for det konkrete institut). Formålet var at informere om CDI' arbejde og invitere til dialog, formidle facts og stimulere til intern dialog i miljøerne om den lokale udfordring og muligheder i respekt for konteksten og no size fits all.</p> <p>Både rektor og CBS' to dekaner deltog i udvalgte institutbesøg for at understrege ledelsens fokus på udfordringen.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Jessie Tvillinggaard, Ledelsessekretariatet på CBS, jt.ls@cbs.dk</p>

AFSLUTNING

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

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●