

Mark Brat + Team 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 Danmarks Tekniske Universitet

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområdet

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

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

## 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	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	

	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	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	<p>•</p> <p>•</p>

	Nej	Ja
<p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p> <p>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.?</p>		<p>•</p> <p>•</p>

### Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Blinding af ansøgninger til PhD-stillinger på DTU Fysik
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	<p>Formålet var at afprøve genderblinding som en metode i rekruttering og teste om det gjorde en forskel i udvælgelsen af kandidater.</p> <p>DTU Fysik har som institut generelt en overrepræsentation af mandlige medarbejdere og har ligeledes generelt en overrepræsentation af mænd i deres rekrutteringsgrundlag. I et forsøg på at tage kønsperspektivet og ubevidst kønsbias hos ansættelsesudvalget ud af rekrutteringsligningen iværksatte instituttet et initiativ med genderblinding af ansøgninger til PhD-stillinger.</p>
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Genderblindingen foregik ved manuelt at overstrege alle kønsindikatorer i ansøgningsmaterialerne inden de blev udleveret til ansættelsesudvalget.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	HR Partner Lise Peitersen (lpei@dtu.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
<b>Kvinder</b>	0% (0)	34,309%
<b>Mænd</b>	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	15,493% (40,5)	32,407%
<b>Mænd</b>	84,507% (220,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	46,336% (313)	51,64%
<b>Mænd</b>	53,664% (362,5)	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
<b>Kvinder</b>	37,855% (2200,5)	48,149%
<b>Mænd</b>	62,145% (3612,5)	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:

- Øge tiltrækning af unge kvindelige studerende.  
Fremme en mangfoldigheds- og inklusionskultur.

	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	'Women camps' på studieretninger inden for IT.
Formål og baggrund for initiativet	Tiltaget er rettet mod kvindelige gymnasieelever eller 'in-betweeners' og har til formål at understøtte unge kvinders interesse for de IT-teknologiske fag. Baggrunden er, at undersøgelser viser, at unge kvinder ofte fravælger dette fagfelt. Når de unge kvinder fravælger IT-teknologiske er det ofte ud fra en antagelse om, at deres mandlige kammerater er bedre til faget og, at man skal kunne programmere på forhånd. På IT Camp får de unge kvinder lov til at afprøve egne færdigheder i et trygt rum, ligesom de møder unge kvindelige studerende og forskere, der både gennemfører campen, og fungerer som rollemodeller.



<b>Beskrivelse af initiativet</b>	<p>Ved seneste gennemførelse var der 50 deltagere fordelt på hele landet. Campen varer typisk 3 dage med overnatning, og det er gratis at deltage. Der gives en introduktion til forskellige forskningsområder indenfor IT, samt basal programmeringsforståelse.</p> <p>Setuppet med IT-Camp er under udvidelse til Engineering camp, som målrettes fagområder mekanisk teknologi og elektroteknologi. De første camps skulle have været afholdt i 2020, men er udsat pga. Corona.</p>
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Teamleder Marie Dinesen (mardi@adm.dtu.dk)

# 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	●