

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 Roskilde Universitet

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		●

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Roskilde Universitets målsætning er at have en fordeling på 40-60 i ledelsesstillinger. Roskilde Universitet gør herved opmærksom på at fakta tallene som er importeret på forhånd ind i spørgeskemaet ikke er retvisende i forhold til ledelsen. Medarbejdere, som ikke er ledere indgår også i opgørelsen, f.eks. professorerne indgår i LR 37 og LR 38, og specialkonsulenter/chefkonsulent indgår i LR 35 og LR36.
Den korrekte kønsfordeling for ledere på Roskilde Universitet var per 1. juni 2020 følgende:
 - Chefer i lønramme 38 og 39: Rektoratet (Antal 3, fordelt: M 66%/K 33%)
 - Chefer i lønramme 37: Dekaner og Vicedirektører (Antal 9, fordelt: M 33 %/K 66 %)
 - Chefkonsulenter med personaleansvar eller andre ledere: Teamledere, Prodekaner, sekretariatsledere. (Antal 25, fordelt: M 44%/K 56%)Roskilde Universitet betragter kønssammensætning i ledelsen som tilfredsstillende og har et fokus på at bevare dette, når vi rekrutterer nye ledere.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		●

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Roskilde Universitet er en rummelig arbejdsplads og et uddannelsessted med plads til diversitet og mangfoldighed. Dette afspejles i ledelsen, i medarbejderstaben og blandt i de studerende. Roskilde Universitet har dog ligesom de andre universiteter en tendens til leaking pipeline i forhold til forskerkarrierevejen. På Roskilde Universitet kommer dette tydeligst til udtryk ved professorer, hvilket skyldes lav personaleomsætning og et begrænset antal stillinger.
I den strategiske rammekontrakt 2018-2021 er der fastsat en målsætning om at øge andelen af kvindelige professorer. Vores baseline i 2017 var 16% kvindelige professorer, og i 2019 var den steget til 23% kvindelige professorer. [Dette tal er beregnet uden medtagelse af ansatte professorer med særlige opgaver [MSO], hvor fordeling er 57% mænd og 43% kvinder.]

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	

	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 rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</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>	●	●

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Kønsneutrale stillingsopslag
Formål og baggrund for initiativet	Formålet var at undgå gender bias i forbindelse med vores ansættelser på det videnskabelige område. På rektors foranledning blev et samarbejde iværksat med en ekstern igangsætter (Diverse Develop) omkring udvikling af software til at sikre kønsneutrale stillingsopslag til VIP-stillinger.
Beskrivelse af initiativet	Samarbejdet bestod af sparring og data til udviklingen af et software program som opfangede kønsspecifikke ord, og i stedet foreslog mere kønsneutrale ord til brugeren. RUC deltog efterfølgende som testvirksomhed. Projektet løb fra 2017-2019 og samarbejdet ophørte i 2020.
Kontaktperson ift. initiativet	Sarah Birch Christensen, HR partner. sarahbc@ruc.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	100% (1)	34,309%
Mænd	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	28,881% (16)	32,407%
Mænd	71,119% (39,4)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	53,494% (44,4)	51,64%
Mænd	46,506% (38,6)	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	54,321% (494,1)	48,149%
Mænd	45,679% (415,5)	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:

- Roskilde Universitet har en målsætning om, at skabe et inkluderende studiemiljø og en god balance i de enkelte bachelorhuse. Dette sker i praksis ved, at der i fordeling af de nye studerende hvert år skeles til køn, gymnasiale sprogkompetencer, alder mm. Det er dog de enkelte bacheloruddannelser, der fastsætter kriterier og parametre.

	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	X
Formål og baggrund for initiativet	X
Beskrivelse af initiativet	X
Kontaktperson ift. initiativet	X

AFSLUTNING

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

- Roskilde Universitet har fokus på ligestilling og mangfoldighed både blandt ansatte og studerende.

Vores topledelse prioriterer arbejdet med ligestilling og mangfoldighed, hvilket viser sig både relation til eksterne og interne initiativer.

Rektor, Hanne Leth Andersen er et aktiv medlem af UN Women Gender Diversity Roundtable Denmark, hvis formål er at arbejde for og dele erfaringer og bedste praksis for at fremme ligestilling og mangfoldighed i Danmark.

Derudover er vi i proces med at relancere et ligestillings- og mangfoldighedsudvalg på RUC, der skal have fokus på initiativer/tiltag, der relaterer sig til både ansatte såvel VIP som TAP og de studerende. For at tydeliggøre at topledelsen prioriterer arbejdet med ligestilling og mangfoldighed har Rektoratet besluttet, at udvalget skal have organisatorisk ophæng i Rektoratet og at Prorektor, Peter Kjær er formand for udvalget. Udvalgets medlemmer vil ud over formanden være en dekan, vicedirektøren for HR, en studieleder, 6 medarbejderrepræsentanter (4 VIP og 2 TAP) samt 2 studerende.

På Roskilde Universitet har vi en kultur, hvor overvejelser i forhold til ligestilling og mangfoldighed også er en naturlig del i de beslutninger der træffes – det være sig både i forhold til den daglige drift og i forhold til udviklingen af Roskilde Universitet som forsknings- og uddannelsesinstitution. Derudover er forskerne på Center for Køn, Magt og Mangfoldighed en vigtigt aktør i forhold til at sætte ligestilling på dagsorden såvel på RUC som i den offentlige debat.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●