

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 IT Universitetet

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:

- ITU har ikke en overordnet målsætning for fordelingen af kvinder og mænd i lederstillinger, men af ITU's vedtægter, § 6, stk. 1, fremgår det at "De 5 eksterne medlemmer af bestyrelsen ønskes repræsenteret ved begge køn, jf. Lov om ligestilling.

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Ja ITU har en målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd.

ITU har både en ligestillingspolitik der indebærer at:

*Der i forbindelse med rekruttering af nyt personale udelukkende lægges vægt på en persons egnethed til at varetage stillingen

*Der gives lige mulighed for udvikling og forfremmelse

*Der gives lige løn for lige arbejde og arbejde af samme værdi.

Samt en køns politik ifølge hvilken det tilstræbes at mænd og kvinder behandles lige i alle områder af ITU's virke.

I denne sammenhæng kan det bl.a. nævnes, at vi i alle nedsatte bedømmelsesudvalg tilstræber, at begge køn er repræsenteret.

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"/>	<input 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 type="radio"/>	<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	ITU vurderer hvert år statistikker på sygefravær, fratrædelser samt lønoversigter
Formål og baggrund for initiativet	Statistikkerne bliver trukket i forhold til ledelsesunderstøttelse - herunder for at kunne målrette indsatsen overfor den enkelte medarbejder/afdelingen.
Beskrivelse af initiativet	<p>Ledelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> * følger løbende op på deres medarbejders sygefravær og holder omsorgssamtaler med medarbejdere efter nærmere bestemte kriterier * bruger indsigt fra fratrædelsesstatistikkerne samt interviews med fratrædende medarbejdere til at sikre den fortsatte fastholdelse og tiltrækning af medarbejdere * benytter lønstatistikkerne og den indsigt de har om deres medarbejder til de indstilling til den årlige lønforhandling
Kontaktperson ift. initiativet	Kirsten Uldall Juhl/kiju@itu.dk og Kristina Køj-Udsen/kuds@itu.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	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	30,534% (4)	32,407%
Mænd	69,466% (9,1)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	68,508% (24,8)	51,64%
Mænd	31,492% (11,4)	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	47,362% (167)	48,149%
Mænd	52,638% (185,6)	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:

- ITU har i forbindelse med indgåelse af den strategiske rammeaftale i perioden 2018 – 2021 opsat mål om, at andelen af kvinder på de mest tekniske bachelorprogrammer i henholdsvis softwareudvikling og Data Science skal øges år for år. Målet er formuleret således: "Flere kvindelige tekniske it-specialister for at styrke kvaliteten i samfundets digitalisering. IT-Universitetet vil nå målet ved at øge andelen af kvindelige studerende og ved at blive endnu bedre til at fastholde kvindelige studerende på studiet."

	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

<p style="text-align: center;">Navn på initiativet</p>	<p>Vi har taget en lang række initiativer for at fremme større ligestilling på de uddannelser, hvor der er en skæv kønsfordeling. På rekrutteringsområdet kan vi fremhæve følgende eksempler:</p> <p>*Der er blevet afholdt Tech Karrieredage for gymnasieelever – særligt med fokus på kvindelige rollemodeller - i samarbejde med store private virksomheder. I alt har 208 gymnasielever været igennem en tech karrieredag i 2019.</p> <p>*Der er i 2019 blevet gennemført to IT-Camps med deltagelse af i alt 50 kvindelige gymnasieelever.</p> <p>*Der er i løbet af 2019 blevet afholdt fire Coding Café-forløb for i alt 58 kvindelige gymnasieelever.</p> <p>*Der er blevet afviklet en rollemodelkampagne med fokus på de tekniske it-uddannelser med i alt 1,7 mio. eksponeringer i hele 2019.</p>
<p style="text-align: center;">Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Formålet med ovennævnte initiativer er at give kvindelige gymnasieelever en større indsigt i, hvad det vil sige at læse en teknisk it-uddannelse.</p>

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Der er en række gennemgående principper for alle ovennævnte outreachaktiviteter for kvindelige gymnasieelever. De er:</p> <p>*Vi tilbyder dem hands on-erfaring med at programmere og skabe it-produkter, da mange kvinder i modsætning til jævnaldrende mandlige gymnasieelever ikke har haft mulighed for denne type aktivitet i deres opvækst.</p> <p>*Vi tilbyder kvinderne at møde ITU's kvindelige studerende på de mest tekniske it-uddannelser. Det er ITU's kvindelige studerende, som står for al undervisning i forbindelse med disse aktiviteter. De kvindelige gymnasieelever får dermed lejlighed til at få et solidt indblik i, hvad det vil sige at læse en teknisk it-uddannelse på ITU, hvordan studiemiljøet er, hvordan det er at læse i et studiemiljø, der er domineret af mænd, hvad man kan bruge uddannelsen til efterfølgende etc. ITU's kvindelige studerende fungerer som rollemodeller, og det er i det personlige møde med en rollemodel, at magien opstår. Det personlige møde gør det muligt at få stillet alle de spørgsmål, der vedrører tvivl og usikkerhed om alt fra fagets indhold, studieformer og sværhedsgrad til spørgsmål om at være kvinde i en it-verden.</p> <p>*I forbindelse med alle aktiviteter gør vi en dyd ud af at an vise de mange forskellige veje, som man kan gå med en it-uddannelse. Det er væsentligt, da mange af de kvindelige gymnasieelever har vanskeligt ved at se fremtiden med en it-uddannelse for sig. I modsætning til fag som f.eks. jura, medicin eller psykologi, som er professionsorienterede og har klare karriereveje, kan det være langt vanskeligere at forestille sig et arbejdsliv med en it-uddannelse. Derfor lægger vi vægt på dette element i alle ovennævnte aktiviteter.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Camilla Rosengaard/camr@itu.dk</p>

AFSLUTNING

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

- Ét af ITU's strategiske fokusområder for 2020 er at beslutte et kommissorium for arbejdet med ligestilling og diversitet på IT-Universitetet.

Formålet med kommissoriet er at formulere en tydelig målsætning, retning, prioritering og ledelsesmæssig forankring af løbende, informeret og bevidst ligestillings- og diversitetsarbejde på ITU. Dette med henblik på at sikre, at IT-Universitetet er en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, hvor der tages aktivt stilling til ligestillings- og diversitetsperspektiver i alle relevante beslutninger og processer, så der skabes lige vilkår og muligheder for alle medarbejdere.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●