

Godkendt indberetning. Indsendt af tbo@adm.aau.dk for Aalborg Universitet 2013-09-20 11:42

## Indberetning vedrørende ligestilling til Ministeriet for Ligestilling og Kirke

### Lovgrundlag

Alle departementer samt statslige styrelser, institutioner, virksomheder, mv. med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingslovens § 5 indberette ligestillingsredegørelser i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelse i 2013. Ligestillingsredegørelsen følger op på ligestillingslovens § 4 om, at alle offentlige myndigheder inden for deres område skal arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning. I ligestillingsredegørelsen skal der udelukkende redegøres for ligestilling af kvinder og mænd.

### Formål

Formålet med de statslige organisationers ligestillingsredegørelser 2013 er at gøre status for ligestillingsindsatsen og indsamle god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelserne på det statslige område skal beskrive perioden 1. september 2011 til 31. august 2013.

I det følgende benyttes betegnelsen "statslige organisationer" om departementer, styrelser, institutioner, virksomhederne mv. De statslige organisationers ligestillingsredegørelser bidrager endvidere til ressortministerens ligestillingsrapport til minister for ligestilling.

### Opbygningen af indberetningsskemaet

Indberetningen til ligestillingsredegørelsen 2013 indeholder i alt 14 spørgsmål, heraf 7 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 7 spørgsmål vedrørende ressortområdet/kerneydelse. Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i tre kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Resultater

Der er endvidere i indberetningsskemaet indsat **tal vedrørende kønsfordelingen** blandt ledere og kønsfordelingen blandt personale. Tallene er trukket fra Finansministeriets forhandlingsdatabase d. 24.6.2013. De nærmere udtrækskriterier fremgår i indberetningsskemaet. Hvis organisationen ønsker at korrigere tallene, kan det ske ved at skrive egne tal til sidst i indberetningsskemaet – hvor der er afsat plads til fritekst.

### Om funktionaliteten

Det forudsættes, at der er én person i organisationen, som er ansvarlig tovholder for indberetningen. Tovholderen kan indhente bidrag til redegørelsen fra andre i organisationen, og klippe disse bidrag ind i tovholderens indberetningsskema.

De enkelte spørgsmål kan besvares i vilkårlig rækkefølge. Piletasterne øverst på skærmen kan kun bruges til at bladre gennem indberetningsskemaet. Besvarelsen **gemmes kun** ved at klikke på den blå knap nederst på siden. Det er muligt at gemme indberetningen løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er endvidere muligt at se og gemme besvarelsen som pdf-fil, som kan downloades og printes.

### Fritekst til egne bemærkninger til sidst i indberetningsskemaet

Når alle spørgsmål er besvaret, kan det udfyldte indberetningsskema ses ved at trykke på "Se besvarelse". Der er herefter mulighed for i fritekst at beskrive organisationens arbejde med ligestilling på maks. 5 sider. Det kan være organisationens egen analyse af de sidste to års arbejde - eventuelle barrierer og/eller beskrivelsen af, hvad der fremadrettet vil blive arbejdet med.

### Organisationens godkendelse og endelig indsendelse af indberetningsskemaet

Tovholderen er ansvarlig for indberetningen og dermed også for, at det indberettede er godkendt i organisationen, når det indsendes til Ministeriet for Ligestilling og Kirke. Når organisationen har udfyldt indberetningsskemaet og evt. tilføjet sin egne bemærkninger, trykkes der til sidst på "Godkend". Herefter modtager tovholderen en kvittering for, at ligestillingsredegørelsen er indberettet. Kravet om at indberette ligestillingsredegørelse til ressortministeren og minister for ligestilling – jf. ligestillingslovens § 5 – er hermed opfyldt.

### Resultatet af indberetningen

Resultaterne fra årets ligestillingsredegørelser samt ressortministrenes ligestillingsrapporter vil blive offentliggjort på hjemmesiden [www.ligestillingidanmark.dk](http://www.ligestillingidanmark.dk) i foråret 2014. Når resultaterne fra indberetningerne foreligger, vil den enkelte institution få en "status-ligestillingsredegørelse", der indeholder organisationens indberetning, og som derudover sammenligner organisationens indsats med samtlige andre kommuner/regioner/statslige organisationer bl.a. gennem et ligestillingsindeks. Organisationerne vil endvidere få mulighed for selv at foretage udtræk fra en database, som indeholder samtlige indtastede informationer fra de indberettende statslige organisationer. Alle respondenter vil modtage en e-mail om offentliggørelsen, og om hvornår der kan trækkes data fra databasen.

## Politikker på personaleområdet



### *Eksempel*

En politik for ligestilling på personaleområdet kan fx være, at organisationen arbejder for at mænd og kvinder får lige muligheder i forhold til uddannelse, løn, orlov og karrieremuligheder.

### *Bemærkning*

Den kan være nedskrevet som en del af personalepolitikken, være et element i en politik vedr. mangfoldighed eller stå som en selvstændig politik.

### **1. Har I en politik for arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?**

---

- Ja
- Nej

## Politikker på personaleområdet



### Eksempel

En målsætning på personaleområdet kan fx være, at der både skal være kvinder og mænd i ansættelsesudvalg.

Et måltal på personaleområdet er fx, at 20 pct. af HK'erne skal være mænd.

### Bemærkning

En målsætning er en hensigtsserklæring om, hvad der skal opnås på et givent område.

Et måltal er en konkretisering af en målsætning. Her angives de kvantitative mål, som I har fastsat for organisationen.

## 2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder på personaleområdet?

- Ja, vi har målsætninger
- Nej, vi har ingen målsætninger
- Ja, vi har måltal
- Nej, vi har ingen måltal

Hvis ja, angiv de vigtigste målsætninger og/eller måltal indenfor områderne:

### Medarbejdersammensætning i forhold til køn (maks 200 tegn pr. felt):

Aalborg Universitet ønsker at medarbejdersammensætningen afspejler ligestillingsloven. Der arbejdes aktivt med at forbedre kønssammensætningen i enheder, hvor et køn er underrepræsenteret med 1/3.

AAU har i 2013 vedtaget ny ligestillingsstrategi. En vigtig målsætning i strategien er, at AAUs enheder skal arbejde bredt med mangfoldighed, primært med fokus på køn og oprindelse.

AAU vil give lige muligheder for karriereforløb uanset køn og oprindelse. AAU monitorerer årligt på udviklingen i hhv. den videnskabelige og administrative karrierestreg.

### Ledersammensætning i forhold til køn (maks 200 tegn pr. felt):

AAUs bestyrelse har pr 31.8.2013 en kønssammensætning på 50/50. Bestyrelsen ønsker også fremadrettet at bevare en balanceret repræsentation.

AAUs rektorat og direktion har pr 31.8.2013 en kønssammensætning på 50/50. Så vidt det er muligt ønsker universitetet også fremadrettet, at bevare en balanceret repræsentation af køn i ledelsen.

AAU har i perioden rekrutteret to kvindelige adm-ledere og derved forbedret kønssammensætningen i den administrative ledergruppe. Kønsbalancen er ændret fra 20/80% (K/M) til 33/67%.

### Andet (maks 200 tegn pr. felt):

AAU har i perioden arbejdet med at ændre rekruttering af kontorelever via et mere maskulint opslag ift. tekst og billede. Optag 2011:0/100% (M/K), optag 2012:13/87% (M/K). Arbejdet forstærkes i 2013.

AAU har i 2013 vedtaget en ny ligestillingsstrategi med 8 mål. De 8 mål er indsat under den afsluttende fritekst.

AAU har i 2013 vedtaget et årshjul for ligestillingsarbejdet med bl.a. årlige monitoreringer og faste afrapporteringer til bestyrelse og topledelsen.

## Handlinger på personaleområdet



### Eksempel

En aktivitet i forhold til rekruttering af personalegrupper kan fx være, at det i annonceringen imødegås, at stillingen traditionelt appellerer mest til det ene køn.

En aktivitet i forhold til ansættelsesprocessen til lederstillinger kan fx være at opfordre både mænd og kvinder til at ansøge.

Brug af kønsopdelte data kan fx være begrundet i et ønske om at følge, om der er skævheder, der ikke kan forklares med medarbejdernes jobfunktion, uddannelse, erfaring mv.

Inddragelse af kønsaspektet ved udarbejdelse af interne evalueringer mv. kan være begrundet i et ønske om at afdække om mænd og kvinder fx oplever tiltag i organisationen forskelligt på en måde, der bør imødegås.

### Bemærkning

Såfremt organisationen har konkrete initiativer på udvalgte områder, beskrives et eller flere eksempler i feltet nedenunder.

### 3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af mænd og kvinder på personaleområdet?

Vælg i hvilken grad I har iværksat initiativer og beskriv jeres gode eksempler.

Besvarelsen af dette spørgsmål skal præcisere i hvilken udstrækning, I har iværksat konkrete initiativer for at fremme ligestilling på personaleområdet.

#### I forbindelse med rekruttering af personale.

Slet ikke

I ringe grad

I nogen grad

I høj grad

I meget høj grad



Vi overvejer ikke fordelingen af mænd og kvinder i vores personale-grupper, når vi rekrutterer.

Det er fast procedure at tage højde for fordelingen af mænd og kvinder i vores personale-grupper, når vi rekrutterer.

Aktivitet (maks 400 tegn):

AAU har i 2013 vedtaget ny ligestillingsstrategi. Et vigtigt element i strategien er evidens. AAUs ledere kan og skal løbende trække statistik (køn, alder m.m.) på stillingskategorier i egen enhed. Herved kan population og udviklingen ift. køn følges og der kan arbejdes ud fra evidens for lige muligheder ift. karriereforløb for AAUs medarbejdere vs. eksterne.

Ved nedsættelse af ansættelses- og bedømmelsesudvalg tilsigtes det at begge køn er repræsenteret.

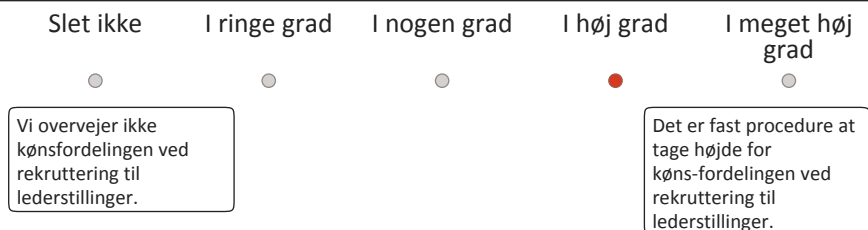
I de lokale lønftaler der er indgået i perioden (1.9.2011-31.8.2013) er der indbygget principper for lønfastsættelse, som afspejler stillingsindhold, kvalifikationer og præstationer. Målet er, at AAUs lønforhandlinger bygger på faglighed, talentudfoldelse og ansvarlighed både ift. job-indhold, men også socialt.

AAU har i 2012 vedtaget nye retningslinjer for rekruttering og ansættelse af teknisk-administrativt personalet (TAP). Som hovedregel skal alle AAUs TAP-opslag i offentligt opslag. AAU ønsker bl.a. at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede ansøgere, at ansættelse sker på konkurrencedygtige løn- og ansættelsesvilkår, at ligestillings- og mangfoldighedshensyn inddrages i beslutningsprocessen.

# Ligestilling på personaleområdet

(spm. 3 fortsat)

## I forbindelse med rekruttering til lederstillinger.



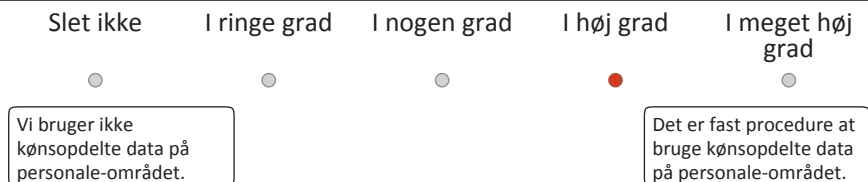
Aktivitet (maks 400 tegn):

Aalborg Universitet udarbejder årligt statistik (overgangsfrekvenser og population) på udvalgte stillingskategorier, herunder lederstillinger, for at følge udviklingen i kønsbalancen, samt følge interne kandidaters karriereforløb.

Ved nedsættelse af ansættelses- og bedømmelsesudvalg tilsigtes det at begge køn er repræsenteret.

I de lokale lønftaler der er indgået i perioden (1.9.2011-31.8.2013) er der indbygget principper for lønfastsættelse, som afspejler stillingsindhold, kvalifikationer og præstationer. Målet er, at AAUs lønforhandlinger bygger på faglighed, talentudfoldelse og ansvarlighed både ift. job-indhold, men også socialt.

## Ved at bruge kønsopdelte data på personaleområdet fx i forhold til løn, tillæg og orlovsordninger.



Aktivitet (maks 400 tegn):

AAU udarbejder to gange årligt lønstatiske ifm. 2. og 4. kvartalsforhandlinger. Lønstatistikken indeholder data opdelt på køn.

Ligestillingsudvalget rapporterer årligt ligestillingsstatus til AAUs bestyrelse. Bestyrelsen diskuterer årligt ligestillingsstatus inkl. karrieremuligheder (forfremmelse, løn og orlovsordning) for begge køn, herunder overgangsfrekvenser for videnskabelige og tek-adm. stillinger, samt ligestilling i ledelse. Fra 2013 vil der ligeledes blive fulgt op på de 8 mål i den nye ligestillingsstrategi.

## Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud.



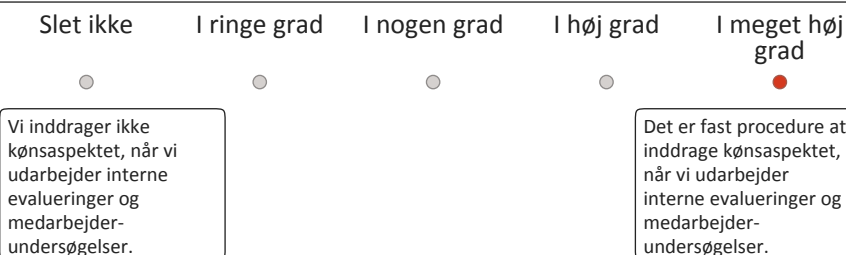
Aktivitet (maks 400 tegn):

(spm. 3 fortsat)

På AAU tillægges køn ikke betydning i forbindelse med bevilling og tildeling af kurser og uddannelses tilbud. Ligestillingsudvalget undersøger om efteruddannelse kan bruges strategisk ift. at sikre ligelig talentudfoldelse uanset køn eller oprindelse. AAU vil overføre erfaringer fra tiltag på SDU.

Ligestillingsudvalget har under bearbejdning, hvordan der kan arbejdes med og monitoreres på "de uformelle ledere". Hvem tildeles f.eks. projektlederjobbet og andre uformelle poster, der på sigt kan have en positiv indflydelse på ens interne karrieremuligheder?

**Ved at inddrage kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser.**



Aktivitet (maks 400 tegn):

Det er fast procedure, at der i forbindelse med nedenstående evalueringer og medarbejderundersøgelser arbejdes med data ud fra et ligestillings- og diversitetsperspektiv:

- Arbejdspladsvurdering (APV)
- Medarbejdertilfredshedsundersøgelse
- Studiemiljøvurdering (SMV)
- Semesterevaluering

## Resultater på personaleområdet



### Bemærkning

Personaletallene er trukket 24/6 2013 fra Finansministeriets Forhandlingsdatabase.

Stillingskategorier er inddelt på Forhandlingsdatabasens "Personalekategori"-inddeling, opgjort indenfor hovedkontoens poster for de enkelte institutioner.

Ledere er opgjort som personer ansat under lønramme 35 - 42, opgjort efter Forhandlingsdatabasens "Lønramme"-inddeling.

Øvrige personale er opgjort som personer ansat under lønramme 0 - 34, opgjort efter Forhandlingsdatabasens "Lønramme"-inddeling.

Kategorier med under 3 personer i alt er slået sammen i en restkategori "Øvrige under 3 årsværk totalt".

Alle tal er angivet i antal årsværk.

## 4. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier.

### Ledere

Aalborg Universitet	M	K	Total	Mpct	Kpct	Mpct stat	Kpct stat
Niveau 1 - Topchefer (lønramme 39-42)	1	0	1	100	0	75	25
Niveau 2 - Chefer (lønramme 37-38)	133	27	161	83	17	73	27
Niveau 3 - Ledere og specialister (lønramme 35-36)	43	47	91	48	52	54	46
I alt	178	75	252	70	30	61	39

# Ligestilling på personaleområdet

(spm. 4 fortsat)

## Personale

Stilling	M	K	Total	Mpct	Kpct
Civiløkonomer	4	3	7	57	43
Bygningskonstruktør	5	3	8	63	37
Bibliotekarer	6	23	29	20	80
Erhvervs.kandidater	1	17	18	6	95
Ingeniørassistenter	44	0	44	100	0
Arkitekter	26	15	41	64	36
Ingeniører	421	114	535	79	21
Jurister/økonomer	132	125	257	52	49
Magistre	340	269	609	56	44
Teknikere m.fl.	0	7	7	0	100
Timelønnede	7	6	12	54	46
Landinspektører	14	2	16	87	13
Agronomer	6	6	12	50	50
Eksterne Lektorer	47	23	70	67	33
Studererundervisere	10	10	20	51	49
Læger v/højere læreans.	4	2	5	72	28
Gartnere og gartneriarbejdere	4	0	4	100	0
Lærlinge og elever	9	1	10	90	10
Håndværkere	29	2	31	94	7
Grafiske Arbejdere	1	2	3	33	67
Socialrådgivere	1	2	3	33	67
Tjenestemænd	20	9	29	70	30
Tjenestemandslign.	1	5	6	17	83
Laboratoriefunktionærer	7	31	38	19	81
IT-medarbejdere	52	16	68	76	24
Kontorfunktionærer	66	489	555	12	88
Specialarbejdere m.fl.	20	2	22	91	9
Særligt aflønnede	17	16	33	52	48
Korrespondenter	0	11	11	0	100
Ph.d. Stipendiater	317	201	518	61	39
Rengøringsassistenter	0	61	61	0	100
Øvrige under 3 årsværk total	9	7	16	58	42
I alt	1619	1476	3095	52	48



## Resultater på personaleområdet



### Eksempel

I forhold til drøftelse af ligestillingsarbejdet i formelle fora så har forskellige typer møder forskellig frekvens. Her gives en samlet overordnet vurdering.

### 5. I hvilket omfang er jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet forankret i organisationen?

Læs udsagnene og vurder i hvilken grad I gør det.

#### Organisationens konkrete mål, initiativer og handlinger for ligestillingsarbejdet drøftes i formelle fora fx direktion, mellemedelse og samarbejdsudvalg mv.

Aldrig      Sjældent      Af og til      Ofte      Altid



Fordi vi ikke drøfter vores mål, initiativer og handlinger for ligestillings-arbejdet på personale-området.

Fordi drøftelse af vores mål, initiativer og handlinger er et fast punkt på dagsordenen i formelle fora flere gange årligt.

#### Vi indsamler information om ligestilling på personaleområdet fx i form af statistikker. Det kan eksempelvis omhandle tildeling af tillæg, orlov, uddannelser mv. fordelt på køn og personalegrupper.

Aldrig      Sjældent      Af og til      Ofte      Altid



Vi er ikke opmærksomme på ligestillings-perspektivet, når vi indsamler information.

Vi har faste procedurer for indarbejdelse af ligestillings-perspektivet, når vi udarbejder statistik eller andre materialer.

#### Vi formidler information om ligestilling på personaleområdet fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende. Det kan omhandle fordelingen af mænds og kvinders barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i organisationen.

Aldrig      Sjældent      Af og til      Ofte      Altid



Vi formidler ikke information om ligestilling på personale-området.

Vi formidler rutinemæssigt information om ligestilling på personaleområdet ud i hele organisationen.

## Resultater på personaleområdet



### Bemærkning

Sæt kryds ved den eller de kategorier, der bedst afspejler den effekt, som I forventer, der kommer ud af arbejdet med ligestilling på personaleområdet. Der må sættes op til tre krydser.

### 6. Hvilke effekter forventer I af jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet?

---

Sæt op til tre krydser ved de effekter, som I mest forventer.

- Ingen effekter
- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet/produktivitet
- Bedre branding af organisationen
- Bedre spejling af det omgivende samfund
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet

## Resultater på personaleområdet



### Bemærkning

Der gives en samlet vurdering af organisationens indsatser i perioden. Indsatser, der er gennemført i en tidligere periode, men hvor resultaterne er fremkommet i de seneste to år, kan ligeledes indgå i vurderingen.

## 7. I hvilken grad har jeres arbejde med ligestilling på personaleområdet samlet set givet resultater?

Vurdér spørgsmålet og vælg den kategori, der passer bedst på jer.

### Arbejdet med ligestilling har samlet set givet resultater.

Slet ikke

I ringe grad

I nogen grad

I høj grad

I meget høj grad



Vi har ikke oplevet synlige resultater af vores indsats.

Vi har set betydelige ændringer som følge af vores indsats.

## Politikker for ligestilling i

### kerneydelser



#### Eksempel

En politik kan være, at organisationen vil arbejde for at sikre ligestilling af mænd og kvinder, drenge og piger i indenfor det pågældende ressort. Det kan fx være på beskæftigelsesområdet, at man vil arbejde for at mænd og kvinder har lige adgang til at forsørge sig selv.

En målsætning kan være, at man vil mindske kønsforskellene i forhold til frafaldet på erhvervsskolerne, så unge mænd gennemfører uddannelse i samme grad som unge kvinder.

En anden målsætning kan være, at man vil opstille kriterier for tildeling af puljemidler til fritidsaktiviteter, som giver lige muligheder for at begge køn får gavn af midlerne.

### 8. Har I en politik eller målsætninger for kønsligestilling for jeres ressortområde/kerneydelser?

- Ja, vi har en politik
- Ja, vi har en politik på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen politik
  
- Ja, vi har målsætninger
- Ja, vi har målsætninger på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen målsætninger

#### Hvis ja, skriv de vigtigste politikker her (max 200 tegn pr. felt):

AAU har en overordnet Strategi (2010-2015), hvor diversitet indgår som værdiskaber ift. forskning, uddannelse og vidensspredning, samt ift. arbejdspladsen AAU.

AAUs personalepolitik, hvor der i den overordnede politik er et selvstændigt afsnit om ligestilling. Derudover er diversitet, herunder ligestilling et element i en række andre politikker.

AAUs har i 2013 vedtaget ny Strategi for ligestilling. Heri er formuleret 8 konkrete mål, med fokus på lige muligheder for alle indenfor uddannelse, karriere- og kompetenceudv., samt mønsterbrydning.

#### Hvis ja, skriv de vigtigste målsætninger her (max 200 tegn pr. felt):

AAU vil via samarbejde med ungdomsuddannelser og folkeskoler medvirke til at nedbryde de barrierer for at starte et universitetsstudium, der findes hos mange kvalificerede unge i region Nordjylland.

Sikre kontinuerlige forbedringer af studiemiljøet på baggrund af undervisningsmiljøvurderinger. Udviklingen af de fysiske faciliteter på universitetets tre campus skal understøtte diversitet.

AAU vil via ledelsesrapporter, HR-nøgletal, statistik og i de rette fora (top-ledelsen, samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen, samt Akademiskråd) arbejde målrettet med de 8 mål i strategien.

## Handlinger i kerneydelser



### Bemærkning

Vurderingen af det enkelte udsagn skal tage afsæt i den del af organisationens opgaveportefølje, der indeholder borgerrettede aktiviteter. Vurderingen sker altså på baggrund af de aktiviteter, hvor det er relevant at inddrage ligestillingsperspektivet.

Har organisationens få borgerrettede aktiviteter vil det eksempelvis kun være relevant at give de medarbejdere og ledere indsigt og viden om ligestillingsvurdering, som arbejder med de pågældende områder.

Begrebet "ligestillingsvurdering" afløser det tidligere begreb "kønsmainstreaming". Ligestillingsvurdering er en metode, der handler om at indarbejde kønsligestillingsaspektet i kerneydelserne i den offentlige forvaltning. Dvs. at bruge køn som markør, som ved andre typer benchmarking, der kan identificere potentielle forbedringsmuligheder.

## 9. Har I interne rutiner, der hjælper jer med at fremme ligestilling i kerneydelserne?

Vælg nedenfor i hvilket omfang I har interne rutiner.

**Vi indtænker kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer, brugerundersøgelser og lignende. På den måde identificeres, om der er særlige forhold, der gør sig gældende for henholdsvis mænd og kvinder, piger og drenge.**

Slet ikke    I ringe grad    I nogen grad    I høj grad    I meget høj grad



Vi indtænker ikke kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer og lignende.

Det er fast procedure i vores organisation at indtænke kønsperspektivet i vores kerneydelser, når der udarbejdes evalueringer og lignende.

**Vi bruger kønsopdelte data på relevante områder. På den måde identificeres fx målgruppens fordeling på mænd og kvinder, piger og drenge indenfor et givent felt.**

Slet ikke    I ringe grad    I nogen grad    I høj grad    I meget høj grad



Vi bruger ikke kønsopdelte data på de områder, hvor det er relevant.

Det er fast procedure i vores organisation at bruge kønsopdelte data på de områder, hvor det er relevant.

**Vi giver medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom.**

Slet ikke    I ringe grad    I nogen grad    I høj grad    I meget høj grad



Vi giver ikke medarbejdere og ledere indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

Vi sikrer os løbende, at vore medarbejdere og ledere har indsigt og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

## Handlinger i kerneydelser



### Eksempel

Ligestillingsvurdering af andre faglige aktiviteter kan fx være uddannelsesinstitutioner, der ligestillingsvurderer deres vejledningsindsats eller deres undervisning.

### Bemærkning

Vurderingen af det enkelte udsagn skal tage afsæt i den del af organisationens opgaveportefølje, der indeholder borgerrettede aktiviteter. Vurderingen sker altså på baggrund af de aktiviteter, hvor det er relevant at indtænke køn.

Med andre faglige initiativer menes de initiativer, der ikke er dækket ind af de to foregående kategorier. Med initiativer menes fortrinsvis nye initiativer, men det kan også være eksisterende ydelser, man beslutter at ligestillingsvurdere. Ved ligestillingsvurdering af lovforslag menes, at der tages stilling til i hvilken grad, lovforslaget har ligestillingsmæssige konsekvenser.

Såfremt organisationen har konkrete initiativer, beskrives et eller flere eksempler i feltet nedenunder hvert spørgsmål.

## 10. I hvilket omfang arbejder I med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser?

Vælg i hvilket grad I arbejder med ligestillingsvurdering af jeres kerneydelser og beskriv jeres gode eksempler.

**Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i vores vurdering af kommunikationsmaterialer fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form når hele den ønskede målgruppe.**

Aldrig      Sjældent      Af og til      Ofte      Altid



Vi ligestillings-vurderer ikke vores kommunikationsindsatser.

Der er retningslinjer for ligestillings-vurdering af vores forskellige kommunikationsindsatser, som efterleves i praksis.

Aktivitet (maks 400 tegn):

Ligestillingsperspektivet (særligt køn og oprindelse) vurderes ofte ift. AAUs kampagner, brochure og studieguide. AAU ønsker at signalere over for potentielle studerende, at der er plads til begge køn på en given uddannelse og at der på universitetet arbejdes aktivt for at nedbryde stereotyper af mand og kvinde fag/uddannelse.

AAU har i 2012 designet en ny stillingsportal. Et hovedformål er at præsentere forskellige jobtyper (videnskabelige såvel som teknisk-administrative), samt vise mangfoldigheden på arbejdspladsen AAU. Medarbejderinterviews på stillinger.aau.dk afspejler ligeligt kvinder/mænd, dansk/ikke-dansk oprindelse, samt alder. Bedømmelse- og ansættelsesprocedure er beskrevet og siden er på dansk og engelsk.

AAU deltager i både uddannelsesmesser og karrieremesser. På begge typer messer er det i fokus, at standen er bemandede med medarbejdere, elever og studerende, som matcher målgruppen. F.eks. kan man på karrieremessen altid møde medarbejdere og ph.d.-studerende af begge køn og medarbejdere med forskellige nationaliteter, da det afspejler mangfoldigheden blandt AAUs medarbejdere.

# Ligestilling i kerneydelser

(spm. 10 fortsat)

**Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på vores ressortområde fx i forbindelse med udarbejdelse af aktivitetsbudgetter, fordeling af tilskud og udmøntning af puljer.**



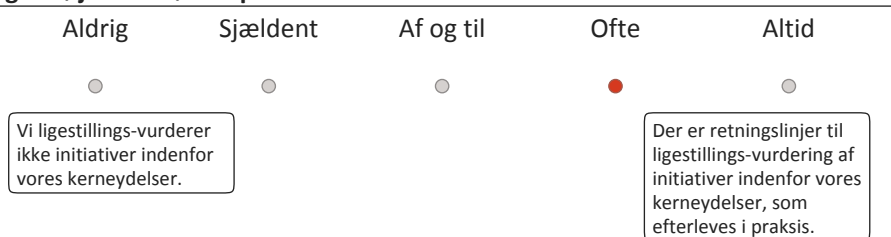
Aktivitet (maks 400 tegn):

På AAU tillægges køn ikke betydning ift. udarbejdelse af aktivitetsbudgetter, herved stiles mod at begge køn står lige. AAU opgør og monitorere funding på køn. AAU er i løbende dialog med myndigheder vedr. kønsaspekter i deres uddelinger af funding/forskningsmidler.

AAU vil arbejde for tværdisciplinær inddragelse af fagområder for at skabe bedre løsninger. Det er ikke robust og bæredygtigt, hvis det f.eks. udelukkende er mandlige ingeniører, der står for udvikling af løsninger, som hele samfundet skal leve af og med. Og heller ikke en robust og farbar vej, hvis der kommer et underskud af mandlige studerende blandt de højtuddannede.

AAU har i perioden afholdt en workshop med titlen Gender Training: Optimizing FP7-projects and applications. Målet var at informere om, hvordan kønsaspektet ofte kan (skal) indarbejdes i ansøgninger til EU forskningsmidler.

**Vi medtager overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i forbindelse med andre faglige initiativer, så tilrettelæggelse og udmøntning tager højde for kønsaspektet.**



Aktivitet (maks 400 tegn):

AAU inviterer hvert år børn og unge til sommerekseperimentarium, Universitarium. Formålet er, at øge piger og drenges interesse for videnskab og forskning, samt nedbryde antagelser om kønsbestemte fag, uddannelser og jobtyper. Universitarium tilbyder også et særligt forløb målrettet folkeskolens 6.-8. klasse.

AAU inddrager kønsaspektet ved tilrettelægges af faglige arrangementer som:

- Symposier
- Konferencer
- Årsfest

**Vi arbejder med lovforslag:**

- Ja  
 Nej

## Handlinger i kerneydelser



### Bemærkning

Beskriv en ligestillingsvurdering, som I synes havde interessante eller overraskende ligestillingsmæssige konsekvenser.

## 11. Beskriv et eksempel på en ligestillingsvurdering med positive eller negative ligestillingsmæssige konsekvenser.

---

### Hvilket initiativ/lovforslag? (max 100 tegn)

Ændring i 2013 af kvote 2 optaget på medicinstudiet fra 10 % til 20 %

### Hvilke ligestillingsmæssige konsekvenser vurderede I? (maks 400 tegn)

AAU forventer, at det kan have den positive effekt, at hvis ikke optaget alene sker på baggrund af karaktere, så vil optaget blive mere mangfoldigt, herunder et øget optag af mænd på studiet.

Data er endnu ikke gennemarbejdet, men det bliver interessant at følge udviklingen.

Optag 2012: 19,6/80,4 (M/K)

Optag 2013: 30/70 (M/K)



## Resultater i kerneydelser



### Bemærkning

Lovgivning giver mulighed for at dispensere fx:

§ 3 i ligestillingsloven, som giver mulighed for at tillade særlige initiativer til fremme af ligestilling, der har til formål at forebygge og opveje en eksisterende forskelsbehandling på grundlag af køn.

§ 13 i ligebehandlingsloven, som giver fagministrene mulighed for at tillade særlige foranstaltninger på arbejdsmarkedet og for erhvervsuddannelserne, der har til formål at forebygge eller opveje eksisterende forskelsbehandling på grundlag af køn.

## 12. For ministerier: Har ministeriet givet dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i perioden 1. september 2011 til 31. august 2013?

---

### Har I givet dispensationer?

- Ja
- Nej

## Resultater i kerneydelser



### Bemærkning

Sæt kryds ved den eller de kategorier, der bedst afspejler den effekt, I som organisation forventer, der kommer ud af arbejdet med ligestillingsvurdering af kerneydelser. Sæt op til tre krydser.

### 13. Hvilke effekter forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser?

---

Sæt op til tre krydser ved de effekter, som I mest forventer.

- Ingen effekter
- Mere målrettede og borgernære kerneydelser
- Større brugertilfredshed
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Øget innovation
- Øget effektivitet/produktivitet
- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne
- Andet

## Resultater i kerneydelsler



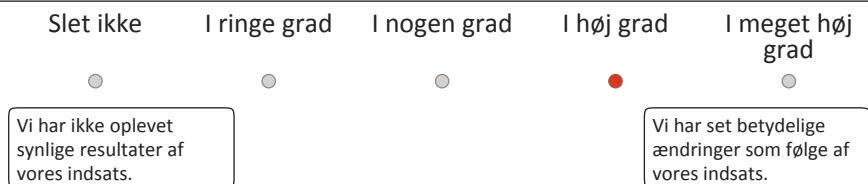
### Bemærkning

Der gives en samlet vurdering af organisationens indsats i perioden. Vurderingen baseres på den del af organisationens opgaveportefølje, hvor det er relevant at indtænke køn i forhold til borgerrettede kerneydelsler.

### 14. I hvilket omfang har I generelt set opnået resultater med ligestillingsvurdering af jeres initiativer?

Vurdér spørgsmålet og vælg den kategori, der passer bedst på jer.

#### Arbejdet med ligestilling har samlet set givet resultater.



## Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5 sider á 1500 karakterer.

Overskrift (maks 100 tegn)

AAUs Strategi for ligestilling, ligestillingsarbejdet fremadrettet m.m.

(maks 1500 tegn)

Ligestillingsstrategi:

Vision og retning for AAU's ligestillingsstrategi ligger fast i Aalborg Universitets overordnede strategi. Men flere af de underliggende parametre er forandret igennem det sidste år: Ministeren for Ligestilling har fremsat nyt lovforslag, der ikke indfører kvoter, men fastlægger, at der skal foreligge en politik for flere kvinder i ledelse, måltal og handlingsplaner for at opnå en forbedret ligestilling i de statslige virksomheder. AAUs bestyrelse har bakket op om en stærk ligestillingsprofil. Diskussionerne i direktionen har vist interesse for udvikling af ligestillingsområdet, men også at vi ikke er kommet langt nok ud i organisationen med budskaberne, vision, strategi og handlingsplaner. Praksis vedrørende indsamling af nøgletals-grundlag, udformning af klare præsentationsskabeloner og standardiserede lettilgængelige decentrale kørsler for ligestillingsproblematikker på AAU har ikke fundet sin optimale form eller timing endnu til på optimeret vis at understøtte processen frem mod formulering af nye handlingsplaner i hele organisationen på dette vigtige område. Det giver derfor god mening, at starte en ny, både skærpet og fokuseret proces i AAU Ligestillingsudvalg i efterår 2012-forår 2013.

Vision og værdigrundlag

Diversitet skaber værdi. Ligestilling og mønsterbrydning åbner for øget talentudfoldelse, udfordrer det kønsopdelte arbejdsmarked og øger den sociale mobilitet. Det giver basis for samfundsmæssig værdiskabelse og social robusthed.

## Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

### Rationale

Visionen peger mod, at Strategi for ligestilling med hensyn til både køn og oprindelse er særligt vigtigt på et universitet både for ansatte og studerende, samt ikke mindst for optimering af universitetets samfundsmæssige relevante værdistrømme, kompetente og arbejdsmarkedsparete kandidater, relevant ny viden og hurtig brug af ny viden til innovation og løsninger for en mere bæredygtig og socialt inkluderende verden.

### 8 AAU ligestillingsmål (frem til 2015)

AAU vil tage hånd om og understøtte talentudfoldelse uafhængig af køn og oprindelse.

Måles via nøgletal for studenteroptag, færdiggørelse af uddannelse, samt rekruttering af videnskabelige og teknisk-administrative medarbejdere.

AAU vil rekruttere talent blandt studerende og ansatte.

AAU vil så vidt muligt ikke kun tiltrække, men også fastholde en køns- og oprindelsesmæssig afbalanceret population af både studerende og ansatte, samt inkludere studerende og ansatte med særlige behov. Måles via nøgletal for rekruttering.

AAU vil give lige mulighed for karriereforløb uafhængig af køn og oprindelse.

AAU vil i henhold til Lov om ligestilling af kvinder og mænd implementere Den danske model for flere kvinder i ledelse. Det sker via strategi for ligestilling og måltal. AAU vil resultatmåle via nøgletal for overgangsfrekvenser.

## Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

AAU vil gøre en fokuseret indsats for at rekruttere talent og understøtte talentudvikling blandt internationale medarbejdere og studerende på fuld kandidatuddannelse.

Målet er at give internationale medarbejdere og studerende af begge køn samme karrieremuligheder, som de lokalt og nationalt rekrutterede. Måles via nøgletal og exit interviews, så vidt det er muligt.

AAU vil sikre viden også blandt internationale studerende om mulige karriereforløb i og uden for universitetssektoren.

AAU vil sikre at internationale studerende, der ikke går videre i et karriereforløb på AAU, forberedes bedst muligt til deres videre karriere, så de forlader AAU med et godt indtryk og kan fungere, som positive ambassadører for både faget, AAU og Danmark.

AAU vil arbejde for at nedbryde det kønsbestemte arbejdsmarked.

AAU vil udforme og profilere fag, studier, stillinger, arbejdsmiljø og campus, så de tiltrækker begge køn og mange typer oprindelser. Fokus er på at udvide kvindeandelen, hvor kvinder udgør et egentligt mindretal, og at udvide andelen af mænd, hvor mændene udgør et egentligt mindretal. Målet er, at begge køn og et spektrum af oprindelser kan indgå på integreret vis og alle blive eksponeret for inspirerende rollemodeller. Når de kan spejle sig i rollemodeller vil flere, der før tilhørte en mindretalsgruppe, turde tro på egne evner.

## Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

AAU vil arbejde for tværdisciplinær inddragelse af fagområder for at skabe bedre løsninger:

- Det er ikke robust og bæredygtigt, hvis det f.eks. udelukkende er mandlige ingeniører, der står for udvikling af løsninger, som hele samfundet skal leve af og med. Det er heller ikke en robust og farbar vej, hvis der kommer underskud af mandlige studerende blandt de højtuddannede.
- AAU har en styrke i indenfor flere fagområder at tiltrække og fastholde mandlige studerende. Det skal vi holde fast i!
- AAU's tværdisciplinære tilgang kan give karrieremuligheder for både kvinde- og mandsdominerede fagområder -og samfundsmæssigt bedre løsninger!
- AAU vil arbejde for mere lige muligheder for begge køn til at gå videre til ph.d./forskeruddannelse.

AAU vil arbejde for en udvikling af ligestillingsområdet.

AAU vil arbejde målrettet for at udvikle ligestillingsområdet i dialog med den fremmeste viden på området og i kontakt med den samfundsmæssige virkelighed omkring os. Måles via fælles og dialogskabende aktiviteter.

Årshjul:

Ligestillingsudvalgets årshjul er bygget op om de af ledelsen og ministeriet fastsatte afrapporteringer vedrørende ligestillingsarbejdet:

2. kvartal: Status for ligestillingsarbejdet til bestyrelse og direktion.

Indberetning til ressortministeriet (måltal og status for ligestillingspolitik).

3. kvartal, ulige år: Ligestillingsredegørelse og ligestillingsrapport til ministeriet og styrelsen.

4. kvartal: Status fra hovedområderne. (evt. tilsynsbesøg)

## Afsluttende fritekst om jeres ligestillingsindsats.

(maks 1500 tegn)

Det fremadrettede arbejde:

Ligestillingsudvalget har netop taget initiativ til en præ-analyse af konsekvenserne ved indførelse af adgangsbegrænsning på udvalgte uddannelser.

Der tages udgangspunkt i de uddannelser, hvor der i 2014 indføres adgangsbegrænsning. Hvordan er kønsratio ved optaget i 2013, hvordan ville kønsration have set ud, hvis der var adgangsbegrænsning allerede i 2013? Kan vi se indikationer på, at kønsratioen påvirkes hhv. negativt eller positivt? Resultatet drøftes med relevante kønsforskere mhp. at opklare, om der skal søges funding til et forskningsprojekt vedr. mønsterbrydning og køn.

Ligestillingsudvalget undersøgte i 2011 barsel på AAU. Undersøgelsen viste at højtuddannede på AAU (Ph.d-studerende, forskere, AC'ere) afholder mere barsel end kolleger med en kortere uddannelse. Undersøgelsen gentages i efteråret 2013 m.h.p. en status på anvendelse af barsel (2012-2013) og en stillingtagen til, om der evt. skal arbejdes med "de gode historier" og mere barselsinformation. Aalborg Kommune har haft held med en kampagne om mænd og barsel og AAU kan overveje et lignende initiativ.

NOTE:

AAUs Ligestillingsudvalget finder ikke, at spørgsmål 4 giver det rette billede af kønsfordelingen blandt topledelsen på et universitet. Hvis man kun forholder sig til inddelingen i lønrammer er tallene korrekte, men ikke dækkende for det fakutelle billede af topledelsen på universitetet.



**Indtastning af indberetningen er afsluttet og gemt**

Det er muligt at rette i besvarelsen frem til 23. september 2013.