

Statslige institutioners indberetning af ligestillingsredegørelser 2017

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2017

Alle departementer samt statslige virksomheder, styrelser, institutioner mv. med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingslovens § 5 indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der skal derfor indberettes ligestillingsredegørelser i 2017. Der skal redegøres for perioden 1. september 2015 til 31. august 2017, og i henhold til ligestillingsloven skal ligestillingsredegørelsen indberettes **inden d. 1. september 2017**.

Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet har bedt Rambøll Management Consulting om at stå for at indsamle ligestillingsredegørelserne og stiller i den forbindelse dette indberetningsskema til rådighed.

Sådan påbegyndes indberetningen

Indberetningen påbegyndes ved at klikke på "Næste" i nederste højre hjørne. Det er muligt at bevæge sig frem og tilbage i skemaet ved at anvende knapperne nederst på hver side. Indberetningen gemmes løbende, og besvarelsen kan foretages i flere omgange. Det er desuden muligt at se og gemme indberetningen som pdf-fil, som kan downloades og printes i starten og slutningen af skemaet.

Når indberetningen af ligestillingsredegørelsen er endeligt afsluttet, fremsendes en kvitteringsmail samt den godkendte ligestillingsredegørelse i pdf-format.

Der kan læses mere om indberetning af ligestillingsredegørelse 2017 i den tidligere udsendte vejledning. [[Hent vejledningen her](#)]

Spørgsmål

Spørgsmål i forbindelse med udfyldning af indberetningsskemaet kan rettes til Rambøll Management Consulting på telefon: 51 61 80 77 eller mail surveysupport@ramboll.com.

Med venlig hilsen

Ligestillingsafdelingen i Udenrigsministeriet

Hvis du ønsker at printe indberetningsskemaet kan du klikke her:.

Spørgeskemaet udfyldes for Aalborg Universitet.

Politikker på personaleområdet

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

- Ja
 Nej

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

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

2.a. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til medarbejdernes kønssammensætning:

Det er universitetets overordnede målsætning at sikre fuld ligestilling og skabe lige muligheder for alle. AAU har fokus på som minimum at fastholde kønsratioen i overgange fra studerende til ph.d., fra ph.d. til adjunkt, fra adjunkt til lektorer og fra lektorer til professorer, de såkaldte overgangsfrekvenser. AAU ønsker at fremme miljøer, der appellerer ligeligt til mænd og kvinder.

2.b. Angiv venligst målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til ledernes kønssammensætning:

Det er universitetets overordnede målsætning at sikre fuld kønsligestilling og skabe lige muligheder for alle, hvilket også gælder besættelse af ledelsesstillinger.

2.c. Angiv venligst, hvis I har målsætninger/måltal for ligestilling af kvinder og mænd i forhold til andre relevante områder end spørgsmål 2.a. og 2.b. :

Universitetets overordnede målsætning er at sikre fuld kønsligestilling på alle relevante områder, herunder udvalg, bedømmelseskomitéer, kollegiale organer med videre. Det er universitetets målsætning, at graviditet og barsel ikke må have negativ indflydelse på karriereudvikling.

Handlinger på personaleområdet

3. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale?

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

3a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering af personale:

Et overordnet rekrutteringsprincip er, at de bedst kvalificerede ansøgere skal ansættes i de konkrete stillinger uanset køn, alder, etnicitet, og nationalitet. Der skal i rekrutteringsprocessen sikres brede opslag og annoncering med henblik på at tiltrække begge køn. Universitetet følger løbende kønsratioen for universitetets ansatte. Universitetets linjeledelse følger løbende statistik (køn, alder, oprindelse m.m.) på stillingskategorier i egen enhed. Statistikken omfatter bl.a. kønsratioen og etnicitet i enhedens population, og den enkelte leder skal ud fra dette, arbejde med lige muligheder for alle medarbejdere ift. karriereforløb. Ligestillingsstatistikken indgår som datagrundlag i forbindelse med arbejdet med stillingsplaner. Alle stillinger på Aalborg Universitet slås offentligt op, kun i ganske særlige, klart begrundede tilfælde ansættes medarbejdere op til et år uden opslag. Stillingsopslag annonceres via stillinger.aau.dk, jobnet.dk og i andre relevante medier med henblik på at finde den fagligt bedst egnede kandidat til en given stilling. Universitetet arbejder aktivt med transparente rekrutterings- og ansættelsesprocesser, Således kan ansøgeren orientere sig om processerne på www.stillinger.aau.dk. Ved nedsættelse af ansættelses- og bedømmelsesudvalg tilsigtes det, at begge køn er repræsenteret. Ved rekruttering til råd og udvalg, både interne og eksterne, tilstræbes det, at der udpeges både mænd og kvinder.

4. Har I taget initiativ til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?

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

4.a. Beskriv venligst jeres initiativer til at fremme ligestillingen af kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger:

Ved besættelse af lederstillinger gælder de samme principper som ansættelser generelt. Specielt gælder ved rekruttering til hhv. administrative og videnskabelige lederstillinger, at stillingsopslagene formuleres bredt og annonceres regionalt og nationalt. Det tilstræbes at videnskabelige lederstillinger også annonceres internationalt. Der nedsættes brede ansættelsesudvalg med repræsentation fra begge køn, de forskellige niveauer i organisationen, samt medarbejder- og ledelsesrepræsentanter. Der knyttes ofte en ekstern konsulent og anvendes test og cases ved universitetets lederrekrutteringer.

5. Bruger I kønsopdelte data på personaleområdet for at få viden om kønsforskelle i forhold til løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid

5.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I bruger kønsopdelte data på personaleområdet:

Universitetets ledere inddrager kønsopdelte data i deres ledelsesarbejde for så vidt de er tilgængelige. Universitetet anvender bl.a. kønsopdelt data ved: Årlig monitorering på udvalgte stillingskategorier og lederstillinger ift. overgangsfrekvens og population, herunder stillingsplaner for kommende budgetår, lønstatistik, sygefraværstatistik, trivselsmåling/APV, opgørelser over medarbejder- og studentpopulation. Data sendes direkte til lederne og/eller formidles via AAU's elektroniske ledelsesinformationssystem.

6. Inddrager I kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelses tilbud?

- Aldrig

- Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid

6.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med bevilling og/eller tildeling af kursus- og uddannelsesstilbud:

På Aalborg Universitet tilstræbes en ligelig kønsfordeling i forbindelse med tildeling af kurser og uddannelsesstilbud. Via årlige medarbejder- og lederudviklingssamtaler fokuseres på organisationens og den enkelte medarbejders eller leders behov for efteruddannelse, deltagelse i seminarer, netværk, konferencer herunder særlige kønsrelaterede problemstillinger m.m. AAU's kompetencestrategi danner baggrund for tildeling af midler fra Kompetencefonden. Hovedområder, afdelinger og institutter skal på årlig basis identif-icere og prioritere egne lokale indsatsområder herunder tage et rimeligt hensyn til medarbejderkøns sammensætningen.

7. Inddrager I kønsaspektet og kønsopdelte data i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid

7.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I inddrager kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af interne evalueringer og medarbejderundersøgelser:

Ved udarbejdelse af analyser på personaleområdet. Ved eks. trivselsbarometeret inddrages kønsaspektet som oftest mhp. at undersøge om der er kønsspecifikke relevante problemstillinger, der bør tages op. Er der ikke markante kønsforskelle nedtones køn i de endelige rapporteringer til fordel for aktuelle problemstillinger. AAU's Videncenter for Ligestilling, Diversitet og Køn (EDGE) udarbejder på foranledning af Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) en omfattende analyse af universitetets ligestillings- og diversitets udfordringer. Denne undersøgelse vil danne baggrund for ULD's arbejde med området de kommende år. Undersøgelsen omfatter bl.a. fokusgruppeinterviews med VIP (Videnskabeligt personale) og institutledere af begge køn inddelt efter stillingskategorier. Samtlige af universitetets medarbejdere er inviteret til anonymt at bidrage med forslag til problematikker, som Udvalget for Ligestilling og Diversitet skal arbejde med. Kønnen på alle anonyme indmeldinger blev registreret.

8. Formidler I information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet, fx på møder, i nyhedsbreve, på intranet eller lignende? Det kan omhandle fordelingen af barselsorlov, oplevelse af sammenhængen mellem fritids- og arbejdsliv i organisationen m.m.

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

8.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I formidler information om ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet:

Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) har etableret en hjemmeside, der løbende på både dansk og engelsk skal informere universitetets ansatte om Ligestillings og Diversitets arbejdet og problemstillinger. Universitetets akademiske råd er aktivt involveret idet hvert akademisk råd har udpeget en repræsentant til ULD, der løbende har pligt til at sætte ligestillings og diversitetsarbejdet i fokus i de akademiske råds arbejde. Formanden for ULD har besøgt alle akademiske råd og drøftet problemstillinger og principper med rådende for at få input til arbejdet. Derudover har formanden for ULD haft drøftelser med campusrådene i København og Esbjerg ligeledes for at få input til ligestillings og diversitets arbejdet.

Fakta på personaleområdet

9. Antal kvinder og mænd fordelt på stillingskategorier

Ledere

	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Niveau 1 – Topchefer (lønramme 39-42)			0	0	0	29	70
Niveau 2 – Chefer (lønramme 37-38)	39,6	157,1	196,7	20	80	30	69
Niveau 3 – Ledere og specialister (lønramme 35-36)	83,3	79,6	162,9	51	49	50	49
I alt	122,9	236,7	359,6	34	66	44	55

Note: Data er trukket (uge 14, 2017) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og er information for 1. kvartal 2017.

Ansatte

	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Jurister/økonomer	191,2	216,2	407,4	47	53
Magistre	352,1	420,3	772,4	46	54
Tjenestemænd	11,4	19	30,4	38	63
EDB-medarbejdere	15,4	48,3	63,7	24	76
Kontorfunktionærer og HK	483,4	45,8	529,2	91	9
Øvrige	529,6	1037,3	1566,9	34	66
I alt	1583,1	1786,9	3370	47	53

Note: Data er trukket (uge 14, 2017) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og er information for 1. kvartal 2017.

Forventede resultater på personaleområdet

10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet? Sæt op til tre krydser ved de primære forventede resultater.

- Flere talenter i spil
- Mere kvalitet i opgaveløsningen
- Bedre arbejdsmiljø
- Øget innovation
- Større effektivitet
- Bedre branding af organisationen
- Et bredere rekrutteringsgrundlag
- Mere ligestilling
- Andet (angiv venligst hvad) _____
- Ingen resultater

Politikker for ligestilling i kerneydelser

11. Har I en politik for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?

- Ja, vi har en samlet politik ressortområdet
- Ja, vi har en politik på udvalgte områder
- Nej, vi har ingen politik
- Ikke relevant

11.a. Beskriv venligst jeres politikker for ligestilling af kvinder og mænd på jeres ressortområde/kerneydelser:

Aalborg Universitet ønsker at behandle alle medarbejdere ligeværdigt uanset køn, seksuel orientering, alder, eventuelle handicap, religion, politisk anskuelse, social baggrund, national eller etnisk oprindelse. Universitetet ønsker at fremme ligestillingen mellem kvinder og mænd ved at fokusere på foranstaltninger, der kan stimulere og sikre fortsat udvikling hen imod en større grad af ligelig fordeling af mænd og kvinder på alle niveauer i organisationen. Universitetet ønsker generelt, at personalesammensætningen afspejler mangfoldigheden i samfundet. Universitetet påtager sig et socialt ansvar i forhold til at skabe arbejdspladser for personer med nedsat arbejdsevne. Der skal udvises respekt og forståelse for forskellighed. Aalborg Universitets ligestillingspolitik tilstræber fuld ligestilling for videnskabeligt personale (VIP) og teknisk administrativt personale (TAP). Universitetets kerneydelse er undervisning og forskning, der bedrives af universitetets VIP med støtte fra TAP. Universitetets ligestillingspolitik skal fremadrettet sikre ansættelse af de dygtigste og mest talentfulde undervisere og forskere. Dette ønskes opnået ved at give lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering, ansættelse og udøvelse af den funktion, man er ansat til. Det skal sikres, at kvinder får mulighed for at gennemføre graviditet og barsel uden det får negative konsekvenser for deres karriereudvikling.

12. Har I målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/kerneydelser?

- Ja, vi har målsætninger for alle dele af ressortområdet
- Ja, vi har målsætninger på udvalgte dele af ressortområdet
- Nej, vi har ingen målsætninger
- Ikke relevant

12.a. Beskriv venligst jeres målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres ressortområde/ kerneydelser:

Mange kvalificerede unge i Region Nordjylland og Danmark søger ikke ind på universitetet. Aalborg Universitetet vil i samarbejde med ungdomsuddannelser og folkeskoler medvirke til at nedbryde de barrierer, der er for at starte et universitetsstudium. Universitetet vil øge kendskabet til universitetets uddannelsesmuligheder bl.a. via det årlige sommeruniversitarium. Universitetet vil sikre kontinuerlige forbedringer af studiemiljøet fysisk såvel som psykisk på

baggrund af kvalitetssikringssystemet herunder undervisningsmiljøsurveys. Udviklingen af de fysiske faciliteter på universitetets campusområder skal understøtte diversitet.

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

13. Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende? På den måde kan det identificeres, om særlige forhold gør sig gældende for henholdsvis kvinder og mænd, drenge og piger.

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid
 Ikke relevant

13.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser eller lignende.

På universitetets interne side for nøgletal findes eks. opgørelser af køn på ansøgere og optagede på universitetets uddannelser. Studiemiljøundersøgelsen, dimittendundersøgelsen og mange af de lokale evalueringer af semestre og uddannelser inddrager køn som baggrundsvariabel. Universitetet interesserer sig for kønskvotienten på de optagne studerende fx i studiestartsundersøgelsen, som sendes til samtlige nye studerende.

14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) når der udarbejdes kommunikationsmaterialer, fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer, så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid
 Ikke relevant

14.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker kønsaspektet i forbindelse med udarbejdelse af kommunikationsmaterialer.

Kønsratioen mellem mænd og kvinder er forskellige i relation til en række fagområder, f.eks. for lægeuddannelsen og sociologi er der en overvægt af kvindelige ansøgere, hvorimod på de tekniske naturvidenskabelige uddannelser er det i høj grad mandelige ansøgere. Disse forskelle afspejler i høj grad de unges interesser. Fakulteterne yder en målrettet indsats for at skabe en mere kønsneutral interesse for fagene, eksempelvis ift. it- og ingeniøruddannelser bl.a. derfor afholdes IT-camp for unge kvinder. Særligt på fakulteterne TECH, ENGINEERING og SUND overvejes målgruppen nøje i al kommunikationsmateriale, herunder hvordan det appellerer til pigerne; Universitetet bruger bevidst både piger/kvinder og drenge/mænd i billedemateriale og som testimonials på hjemmesiden generelt, men i særdeleshed i studieguiden og på Stillinger.aau.dk.

15. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering), når der fordeles midler til aktiviteter på jeres ressortområde, fx i forbindelse med fordeling af tilskud til og udmøntning af puljer?

- Aldrig
 Sjældent
 Af og til
 Ofte
 Altid
 Ikke relevant

16. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) på andre områder end de nævnte i spørgsmål 13-15?

- Ja
 Nej
 Ikke relevant

16.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtager overvejelser om køn og ligestilling på andre områder end de nævnte i spørgsmål 13-15.

Ved indstillinger til råd og udvalg samt besættelse af sæder i råd og udvalg tilstræbes en ligelig fordeling af kvinder og mænd

17. Gives medarbejdere og ledere indsigt i og viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser, fx ved at have nedskrevne procedurer og værktøjer eller ved at tilbyde temadage og kurser herom?

- Ja
 Nej
 Ikke relevant

17.a. Beskriv venligst eksempler på procedurer, temadage eller andet, som har givet medarbejdere og ledere viden til at ligestillingsvurdere kerneydelser.

AAUs kerneydelser er undervisning, forskning og innovation. Der er fokus på ligestilling ved rekruttering af videnskabeligt personale, der har en helt central rolle for kerneopgaven. Universitetets udvalg for ligestilling og diversitet har sat fokus på området ved bl.a. at gennemføre en bred undersøgelse blandt hele personalet, med opfordring til at beskrive eventuelle problematikker i relation til ligestilling og diversitet, gennemførelse af fokusgruppeinterviews med videnskabeligt personale samt temadiskussioner med universitetets fem akademiske råd om ligestilling og diversitet, ligesom der har været afholdt tilsvarende møder med campusrådene hos AAU København og AAU Esbjerg. Universitets enhed for Funding og Projektledelse (F&P) sørger for at viderefordre de særlige runder under forskningsrådene, der har været målrettet kvinder. En fast del af "alle" deres informationsmøder om større ansøgningsrunder, er oplysning til alle potentielle ansøgere om at de skal forholde sig til 'gender' altså kønsperspektivet særligt for EU ansøgninger. Generelt er F&P opmærksomme på at medtage kønsperspektivet, hvor det er relevant ift. forskningsansøgninger

Dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven

18. Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017?

- Ja
 Nej

19. Har ministeriet givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2015 til 31. august 2017?

- Ja
 Nej

Arbejde med lovforslag

20. Arbejder I med lovforslag?

- Ja
 Nej

Forventede resultater i forhold til kerneydelser

22. Hvilke resultater forventer I af arbejdet med ligestillingsvurdering af initiativer i forhold til jeres kerneydelser? Sæt op til tre kryds ved de primære forventede resultater.

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

Afslutning

23. Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til 5000 tegn.

Fleere af AAU's svar under kerneydelser kunne være en kopi af svarene fra de indledende spørgsmål. AAU har derfor primært tilføjet indsatser, der ikke er nævnt under spørgsmålene til personaleområdet. Det betyder, at besvarelser under spørgsmålene om kerneydelser primært har fokus på tiltag inden for uddannelsesområdet. Opsummerende for Aalborg Universitet: Ligestillings og diversitets arbejdet er højt prioriteret på Aalborg Universitet, hvor ULD refererer direkte til direktionen og rapporterer til bestyrelsen. Der er således ledelsesmæssig og strategisk stort fokus på ligestilling. AAU har arbejdet målrettet med ligestilling igennem flere år. Fra 2016 er der sat yderligere fokus på området, som beskrevet ovenfor er blevet reorganiseret. Fokus er udvidet til også at inkludere diversitet. Det nye udvalg har konstitueret sig i efteråret 2016 og har som sine første opgaver igangsat en proces for udarbejdelse af en langsigtet handleplan for ligestilling og diversitet med udgangspunkt i ambitionerne i universitetets strategi (Viden for Verden). Handleplanen udarbejdes med relevant input til problemområdet fra: HR-afdelingen og EDGE – AAU's Centre for Equality, Diversity and

Gender og forelægges for universitetets bestyrelse primo 2018. Udvalgets arbejde kan følges på: <http://www.inside.aau.dk/udvalg/udvalget-ligestilling-og-diversitet>, og en engelsk version af hjemmesiden er under udarbejdelse. Kommentar til spørgsmål 1, politik for arbejdet med ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet: Aalborg Universitet har en ligestillingspolitik, der er forankret i universitetets overordnede personalepolitik. AAU har arbejdet strategisk og målrettet med området igennem flere år. Arbejdet har været forankret i universitetets ligestillingsudvalg med reference til Hoved Samarbejdsudvalget (HSU). I 2016 besluttede Direktionen at sætte yderligere fokus på området ved at reorganisere ligestillingsarbejdet. Det tidligere ligestillingsudvalg blev erstattet af AAU's Udvalg for Ligestilling og Diversitet (ULD) med direkte reference til universitetets direktion og med et direktionsmedlem: dekan Lars Hvilsted Rasmussen som formand. ULD har ansvaret for den strategiske og langsigtede udvikling af og arbejde med ligestillingsområdet på Aalborg Universitet. Universitetets ledelse har besluttet udover køn at arbejde med en række ligestillingsproblemstillinger herunder alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans, medarbejdere med funktionsnedsættelse herunder fysiske og/eller psykiske mv. Udvalget for ligestilling og diversitet har til formål at skabe og følge rammen for ligestillingsarbejdet på Aalborg Universitet med henblik på at skabe lige muligheder for alle. Det nye udvalg har konstitueret sig i efteråret 2016 og har som en sine første opgaver igangsat en proces for udarbejdelse af en langsigtet handleplan for ligestilling og diversitet med udgangspunkt i ambitionerne i universitets strategi (Viden for Verden). Handleplanen udarbejdes med relevant input til problemområdet fra: HR-afdelingen og EDGE – AAU's Centre for Equality, Diversity and Gender og forelægges for universitetets bestyrelse primo 2018. Udvalgets arbejde kan følges på: <http://www.inside.aau.dk/udvalg/udvalget-ligestilling-og-diversitet>, og en engelsk version af hjemmesiden er under udarbejdelse.

Spørgeskemaet er færdigudfyldt

Ja

Udskriv spørgeskema her:.

[Klik her for at gå til start af skemaet](#)

Spørgeskemaet godkendes og låses

Ja

Så er der ikke flere spørgsmål

Indberetning af ligestillingsredegørelse 2017 er gemt og modtaget, og der vil nu blive fremsendt en kvitteringsmail samt den godkendte ligestillingsredegørelse i pdf-format. Du kan nu lukke internet-browseren. Hvis du ønsker at gemme indberetningen som PDF, kan du klikke her:

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af

Kontaktoplysninger: Telefon 33 92 00 00 eller Lige@um.dk