

*Ligestillings-
redegørelse*

2015

Aalborg Universitet

Lovgrundlag

Alle departementer samt statslige virksomheder, styrelser, institutioner mv. med mere end 50 ansatte skal efter ligestillingslovens § 5 indberette ligestillingsredegørelse i ulige år. Der er derfor blevet indberettet ligestillingsredegørelser i 2015. Ligestillingsredegørelserne 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. Ligestillingsredegørelsen omfatter udelukkende ligestilling af kvinder og mænd.

Formål

Ligestillingsredegørelsen gør status for ligestillingsindsatsen og indsamler god praksis som inspiration til det videre arbejde med ligestilling, både inden for personaleområdet og kerneopgaverne. Ligestillingsredegørelse 2015 på det statslige område beskriver perioden 1. september 2013 til 31. august 2015.

Opbygning af ligestillingsredegørelsen

Ligestillingsredegørelsen indeholder i alt 22 spørgsmål, heraf 10 spørgsmål vedrørende personaleområdet og 12 spørgsmål vedrørende ressortområdet/kerneopgaverne for organisationen. Indenfor hvert af de 2 hovedområder er spørgsmålene opdelt i 3 kategorier:

- Politikker
- Handlinger
- Forventede resultater

Derudover indeholder ligestillingsredegørelsen et afsnit med tabeller med fakta om kønsfordelingen i organisationen blandt henholdsvis ledere, fordelt på lønramme, og ansatte, fordelt på stillingskategorier. Data i disse tabeller er trukket fra Finansministeriets Forhandlingsdatabase i uge 22, 2015 og er opgjort på årsværk.

Til sidst i ligestillingsredegørelsen har organisationen haft mulighed for i fritekst at uddybe arbejdet med ligestilling: fx organisationens egen analyse af de sidste 2 års arbejde, eventuelle barrierer og/eller beskrivelse af, hvad der fremadrettet vil blive arbejdet med.

Det skal endvidere nævnes, at der i en række spørgsmål vedrørende ligestillingsindsatsen på kerneopgaver er givet mulighed for at organisationerne kan angive, om det er relevant at arbejde med et kønsperspektiv på de pågældende områder. Denne mulighed er tilføjet for at tage højde for, at der er store forskelle ministeriernes ressortområder og de statslige organisationer imellem.

Politikker på personaleområdet

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

- Ja
- Nej

2. Har I målsætninger eller måltal for ligestilling af mænd og kvinder 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 køns sammensætning:

Aalborg Universitet ønsker, at sammensætningen blandt ledere, medarbejdere og studerende generelt afspejler ligestillingslovens hensigter om en balanceret køns sammensætning, samt populationen i det omgivende samfund.

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

Aalborg Universitet ønsker, at sammensætningen blandt universitetets ledere generelt afspejler ligestillingslovens hensigter om en balanceret køns sammensætning, samt populationen i det omgivende samfund.

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 :

Aalborg Universitet vedtog i 2013 en ligestillingsstrategi. En vigtig målsætning i strategien er, at AAUs ledere, enheder, samarbejdsudvalg, samt akademiske råd skal arbejde bredt med mangfoldighed, og særligt med fokus på køn, oprindelse og alder. På baggrund af ligestillingsstrategien har enkelte af fakulteternes samarbejdsudvalg (FSU) pålagt institutterne, at udarbejde institutspecifikke ligestillingsindsatser. Vedr. karriere- og kompetenceudvikling: Aalborg Universitet vil give lige muligheder for karriereforløb for alle. - For at sikre Aalborg Universitet de bedst kvalificerede medarbejdere, så har hovedsamarbejdsudvalget besluttet, at alle stillinger som hovedregel skal offentliggøres eksternt. - Stillingsopslag annonceres offentlig via stillinger.aau.dk, jobnet.dk og i andre relevante medier med henblik på at finde den bedst egnede kandidat. - Aalborg Universitet har bl.a. vedtaget "Politik for undervisernes pædagogiske kompetenceudvikling", som ligestiller de videnskabelige medarbejdere ift. udviklingen af deres pædagogiske kompetencer. - Universitetets Teknisk-naturvidenskabelige fakultet udbyder som pilotprojekt karriereafklaringsforløb for postdoc'er og adjunkter. Vedr. evidens: Universitetet monitorerer løbende på udviklingen i hhv. den videnskabelige og administrative karrierestreg, samt på de forskellige ledelsesniveauer. En årlig analyse af udviklingen fremlægges og drøftes i universitetets bestyrelse og direktion. Målet er som minimum at fastholde den eksisterende kønsbalance, samt de opnåede overgangsfrekvenser i den videnskabelige stillingsstruktur. Udløb af Strategi for ligestilling: Universitetets ligestillingsstrategi udløber i 2015, og der vil i forbindelse med implementering af Aalborg Universitets nye strategi for 2016-2021 blive taget stilling til det videre arbejde med ligestilling på AAU.

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 vigtigt element i opfølgningen på universitetets ligestillingsstrategi er evidens. - Universitetets linjeledelse kan og skal løbende trække statistik (køn, alder, oprindelse m.m.) på stillingskategorier i egen enhed. Statistikken belyser bl.a. kønsbalance og etnicitet i enhedens population, og den enkelt leder forventes ud fra dette at arbejde med lige muligheder for alle medarbejdere ift. karriereforløb. - Flere af universitetets enheder anvender ligestillingsstatistikken, som datagrundlag i forbindelse med arbejdet med stillingsplaner for det kommende budgetår. - Universitetet har i perioden arbejdet aktivt med transparente rekrutterings- og ansættelsesproces, således kan en ansøger 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 peges på 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 rekruttering til hhv. administrative og videnskabelige lederstillinger nedsættes brede ansættelsesudvalg med repræsentation fra de forskellige niveauer i organisationen, samt medarbejder- og ledelsesrepræsentanter. Der knyttes ofte en ekstern konsulent til universitetets lederrekrutteringer og der anvendes test og cases i processen. Stillingsopslagene formuleres bredt og annonceres regionalt, nationalt og ift. videnskabelige lederstillinger ofte også internationalt.

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:

Universitetet anvender bl.a. kønsopdelt data ved: - Årlig monitorering på udvalgte stillingskategorier og lederstillinger ift. overgangsfrekvens og population, herunder stillingsplaner for kommende budgetår. - Den årlige lønstatistik. - Arbejdspladsvurdering (APV) - Sygefraværstatistik - Ansøgninger til forskningsråd m.m. Medarbejder og studenter population fordelt på køn er tilgængelig på universitetets hjemmeside. (<http://www.aau.dk/om-aau/aau-i-tal/>)

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

- 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 tillægges køn ikke betydning i forbindelse med bevilling og tildeling af kurser og uddannelsesstilbud. Via årlige medarbejderudviklingssamtaler og lederudviklingssamtaler fokuseres der på den enkelte medarbejders eller leders behov for efteruddannelse, deltagelse i seminarer, netværk, konferencer m.m.

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:

Eksemper på interne evalueringer og medarbejderundersøgelser, hvor universitetet inddrager kønsaspektet: - Arbejdspladsvurdering. Her opdeles relevante data på køn. - Sygefraværstatistik. Her er opdeles data bl.a. på køn. - Ligestillingsstatus.

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:

De statistikker, analyser og information som udarbejdes på området er tilgængelige via universitetets elektroniske håndbog. PÅ HR-afdelingens hjemmeside findes materiale vedr. barsel og orlov, samt særlig information til universitetets internationale medarbejdere. HR-afdelingen afvikler løbende kurser i regler og administration indenfor bl.a. barselsområdet. Der findes ligeledes kønsopdelte statitikker vedr. medarbejdere og studerende på universitetets hjemmeside: <http://www.aau.dk/om-aau/aau-i-tal/>.

Fakta på personaleområdet

9. Antal mænd og kvinder 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	0,9	0,9	0	100	31	69
Niveau 2 – Chefer (lønramme 37-38)	36	141,1	177,1	20	80	29	71
Niveau 3 – Ledere og specialister (lønramme 35-36)	59,5	59,8	119,3	50	50	50	50
I alt	95,5	201,8	297,3	32	68	43	57

Note: Data er trukket (uge 22, 2015) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og er information for 1. kvartal 2015.

Ansatte					
	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)
Jurister/økonomer	157,4	182,5	339,9	46	54
Magistre	313,4	399,3	712,7	44	56
Tjenestemænd	15,1	24,6	39,7	38	62
EDB-medarbejdere	16,5	50,1	66,6	25	75
Kontorfunktionærer og HK	484,4	53,1	537,5	90	10
Øvrige	567,5	1024,9	1592,4	36	64
I alt	1554,3	1734,5	3288,8	47	53

Note: Data er trukket (uge 22, 2015) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase og er information for 1. kvartal 2015.

Forventede resultater på personaleområdet

10. Hvilke resultater forventer I af jeres arbejde med ligestilling 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:

Som eksempler kan nævnes: - Universitetets Personalepolitik, hvor der i den overordnede politik er et selvstændigt afsnit om ligestilling, samt i Strategi for ligestilling. - Universitetets Politik for undervisernes pædagogiske kompetenceudvikling.

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:

- Universitetet vil i 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. - Universitetet vil øge kendskabet til universitetets uddannelsesmuligheder bl.a. via sommeruniversitarium. - Universitetet vil sikre kontinuerlige forbedringer af studiemiljøet på baggrund af undervisningsmiljøvurderinger. 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.

Som eksempler kan nævnes: - Aalborg universitets årlige redegørelse vedr. KOT (Optag af studerende). - Studiemiljøvurdering (SMV)

14. Medtager I overvejelser om målgruppens køn (ligestillingsvurdering) i jeres vurdering af 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.

Som eksempler kan nævnes: - www.aau.dk - Studieguide 2015 - www.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

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

Dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven

18. Har ministeriet givet dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven i perioden 1. september 2013 til 31. august 2015?

Ja

Nej

Arbejde med lovforslag

19. Arbejder I med lovforslag?

Ja

Nej

Forventede resultater i forhold til kerneydelser

21. 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

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

Universitetets bestyrelse har vedtaget Strategi for ligestilling. Strategien fokuserer på lige muligheder for alle ansatte uanset køn, alder eller oprindelse, samt på at bryde med de kønsbestemte ansættelse- og uddannelsesmønstre. Universitetet opfylder (pr. 1.7. 2015) ligestillingslovens hensigter om en afbalanceret sammensætning (50/50) i bestyrelsen og på de øverste ledelsesniveauer. AAU vil via strategiens mål fortsætte det gode arbejde med ligestilling på de øvrige ledelsesniveauer, samt i den videnskabelige stillingsstruktur. Til understøttelse af det strategiske arbejde med ligestilling på AAU er der udarbejdet et standardiseret monitoreringsværktøj, så AAUs ledere, samarbejdsudvalg og akademiske råd løbende kan følge kønsbalancen m.m. for medarbejdere og studerende i egen enhed. Strategi for ligestilling udløber med udgangen af 2015. Det forventes at en ny strategi, politik eller handlingsplan for ligestillingsarbejdet vedtages i løbet af 2016.

Ligestillingsredegørelsen er indberettet af

Aalborg Universitet