



AALBORG UNIVERSITET

Til medlemmerne af ULD

Deltager: Lars Hvilsted Rasmussen, Anette Therkelsen, Ulla Steen, Bent Thomsen, Kathrin Otrell-Cass, Michael R. Rasmussen, Henrik H. Søndergaard, Jeanet E. Klindoch.

Øvrige: Øvrige deltagere: Pascal Madeleine barselsvikar for Winnie Jensen). Stine Thidemann Faber, Anna Stegger Gemzøe.

Afbud: Ditte Shamsiri-Pedersen

Måske: Anne Bisgaard Pors

HR-afdelingen

Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:

Jeanet Eugenia Klindoch
ULD@adm.aau.dk

Dato: 16-06-2017

Sagsnr.: 2017-021-00102

Dagsorden til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet, tirsdag den 27. juni 2017 kl. 13.30-15.00, Fredrik Bajers Vej 7F lok. F3-42

- 1. Godkendelse af dagsorden / formand, LHR (5 min. – 13.30-13.35)**
Godkendt
- 2. Redigering af kommissorium / LHR (5 min. – 13.35-13.40)**
Godkendt
- 3. Videncenter for Ligestilling, Diversitet og Køn (EDGE) præsenterer foreløbige indtryk fra undersøgelsen / Stine Thidemann Faber (10 min. – 13.40-13.50)**
- 4. Drøftelse af udarbejdelse af mål og handleplaner for ligestilling og diversitet på AAU 2017-2021.**
-Herunder drøftelse af ULD's inddragelse/ formand, LHR (25 min. – 13.50-14.15)
- 5. Drøftelse af kommunikation i form af løbende orientering og inddragelse af organisationen**
/ formand, LHR (25 min. – 14.15-14.40)
- 6. Drøftelse af indberetning af Ligestillingsredegørelse 2017(ulige år)**
/ formand, LHR (15 min. – 14.40-14.55)
- 7. Evt. (5 min. – 14.55-15.00)**

Kommende møder:

Mandag- tirsdag 2. - 3. oktober (arbejdsseminar)

Mandag den. 23. oktober 2017 kl. 9.30-11.00 (foreslås flyttet til november 2018)

Torsdag den. 9. november 2017 kl. 13.30-15.00 (foreslås indsat)

Mandag den. 11. december 2017 kl. 9.00-10.30 (foreslås flyttet til januar 2018)



Punkt: Beslutningstagning

Type: Kan frit distribueres

Dato: 27-06-2017

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD)

2. Redigering af kommissorium

Anledning:	I anledning af opsplitningen af Det Teknisk Naturvidenskabelige Fakultet i henholdsvis Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet samt Det Tekniske Fakultet for IT og Design foreslås kommissoriet opdateret inden det oversættes til engelsk.
Eventuelle bilag:	2.a Revideret Kommissorium for Udvalget for Ligestilling og Diversitet
Sagsfremstilling:	<p>S. 1 Første linje ændres fra: <i>"Udvalget for Ligestilling og Diversitet er nedsat af direktionen på Aalborg Universitet."</i> til: <i>"Udvalget for Ligestilling og Diversitet (forkortes ULD) er nedsat af direktionen på Aalborg Universitet."</i></p> <p>S. 1 TEK/NAT ændres til ENG og TECH i to adskilte linjer tilføjet i henhold til den alfabetiske rækkefølge.</p> <p><i>"Ligestillingsudvalget"</i> øverst side 3 erstattes med <i>"ULD"</i></p> <p>S. 3 anden afsnit: Universitetet har udskiftet CAPTIA med Workzone, der foreslås en fremtidssikring således <i>"arkiveres i CAPTIA."</i> ændres til <i>"arkiveres i AAU's elektroniske sagsbehandling og dokumenthåndteringssystem."</i></p>
Indstilling:	Det indstilles: <ul style="list-style-type: none">• at ULD vedtager de foreslåede rettelser af kommissoriet
Sagsbehandler:	Jeanet Eugenia Klindoch, HR-afdelingen

16-06-2017



Kommissorium for Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Udvalget for Ligestilling og Diversitet (forkortes ULD) er nedsat af direktionen på Aalborg Universitet. Udvalget har ansvaret for den strategiske og langsigtede udvikling af og arbejde med ligestillingsområdet på Aalborg Universitet.

Temamæssigt beskæftiger udvalget sig med køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans, medarbejdere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse mv.

Udvalgets sammensætning

- Direktionsmedlem (formand)¹
- En prodekan²
- En institutleder³
- HR-chefen
- Repræsentant fra ENG⁴
- Repræsentant fra HUM⁵
- Repræsentant fra SAMF⁶
- Repræsentant fra TECHK/NAT⁷
- Repræsentant fra SUND⁸
- TAP-repræsentant⁹

Formål

Udvalget for ligestilling og diversitet har til formål at følge og skabe rammen for ligestillingsarbejdet på Aalborg Universitet med henblik på at skabe lige muligheder for alle.

¹ Direktionsmedlemmet udpeges af rektor.

² Prodekanen udpeges af prodekankredsen blandt de, der ikke er repræsenteret ved direktionsmedlem.

³ Rektor beder fakulteterne om at indmelde ét forslag til en institutlederrepræsentant. Rektor udpeger institutlederrepræsentanten blandt forslagene.

⁴ ENG-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁵ HUM-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁶ SAMF-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁷ TECHK/NAT-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁸ SUND-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁹ TAP-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af medarbejderB-siden i HSU.



Udvalgets opgaver

- Med udgangspunkt i strategiens (*Viden for Verden*) ambitioner, udarbejdes 5-årsplaner for ligestilling og diversitet på Aalborg Universitet (første periode 2016-2021)
- *Ad hoc* analyser og handlinger indenfor relevante områder af ligestilling og diversitetsområdet
- Formidling, internt såvel som eksternt, af universitetets ligestilling og diversitetsindsats
- Årlig afrapportering til universitetets bestyrelse, direktion, hovedsamarbejdsudvalg, akademiske råd m.fl.
- Monitorere og overvåge at universitetet overholder Lov om ligestilling, primært ift. kønsbalancen, samt udarbejde udkast til universitetets årlige indberetninger jf. krav i loven
- Monitorere og overvåge at universitetet overholder egne vedtægter (§ 24, 8), samt Samarbejdsaftalen
- Monitorerer og overvåge udviklingen bredt indenfor udvalgets arbejdsområde
- Udvikling og vedligeholdelse af universitetets ligestillingsrapport (forefindes i Qlikview)
- Udarbejdelse af div. afrapporteringer til ministerier, styrelser mv.

Forholdet til direktionen og universitetets øvrige organer

Udvalget fungerer som et rådgivende organ for direktionen og bestyrelsen.

Formanden orienterer direktionen, bestyrelsen og hovedsamarbejdsudvalget om udvalgets virke.

Formanden indstiller udvalgets sager til beslutning eller godkendelse i direktionen.

Formanden har i øvrigt pligt til tværgående opmærksomhed, dvs. at forholde sig til, om emner drøftet i organet har berøringsflader til andre organer.

Møder og referater

Formanden indkalder til og leder møderne i udvalget.

Der afholdes ordinære møder 4 gange om året. Ét hvert kvartal med udgangspunkt i det af udvalget vedtagne årshjul.

Møderne afholdes i arbejdstiden og gerne på skiftende matrikler/campusser. Ligestillingsudvalgets tilstedeværelse på det pågældende campus afvikles med fokus på synlighed, og at også lokale interessenter (ledere, medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter m.fl.) kan interagere med udvalgsmedlemmerne ift. videndeling og inspiration.

Ekstraordinære møder afholdes, når formanden finder det nødvendigt.

På årets sidste møde aftaler udvalget mødeplan, samt reviderer og vedtager årshjulet for det kommende år.

Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til udvalgsarbejdet.

Sekretariatet indkalder til møder og udsender dagsorden 10 dage før mødets afholdelse.

Formanden kan ved særlige grunde beslutte, at indkaldelse sker med kortere varsel.



[Ligestillingsudvalget ULD](#)'s referater er relativt korte beslutningsreferater med angivelse af hovedtemaerne i drøftelserne, samt konklusionerne heraf. Hvis medlemmerne ønsker at få konkrete individuelle eller partsmæssige synspunkter ført til referat, skal man gøre opmærksom på dette under mødet.

Sekretæren udarbejder et referat fra hvert møde og sender det til medlemmerne senest 5 arbejdsdage efter mødets afholdelse. Medlemmerne har 5 arbejdsdage, efter modtagelse af referat fra sekretæren, til at kommentere herpå, hvorefter referatet er godkendt og offentliggøres på AAU's hjemmeside (inside.aau.dk), samt arkiveres i [AAU's elektroniske sagsbehandling og dokumenthåndteringssystem CAPTIA](#).

Om nødvendigt inddrages formandskabet i eventuelle ændringer i referatet, inden endelig godkendelse.

Sagernes fremlæggelse

Sager der ønskes behandlet i udvalget skal fremsendes skriftligt (sagsfremstilling og bilag) én uge inden udsendelse af dagsorden. Sager fremsendes til sekretariatet.

Sager, som optages på dagsordenen, kan enten fremstilles som en: orientering, drøftelse eller beslutning/godkendelse og behandles i henhold hertil.

Tavshedspligt

Drøftelserne i udvalget er som udgangspunkt åbne. Dog har medlemmerne den tavshedspligt, der følger af forvaltningslovens § 27, f.eks. når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til institutionens eller private interesser. Sager der behandles fortroligt får en begrundelse herfor.

Budget

Udvalget har et selvstændigt budget, der skal dækkes de økonomiske udgifter ved arrangementer og mødeafholdelser, herunder rejseaktiviteter. Samtidig skal budgettet tilråde, at der foretages kvalitative og kvantitative analyser for at monitorere ligestillingsarbejdet på AAU. Sekretariatet søger årligt om et fast beløb til udvalget, og budgettet forankres i HR-afdelingen.

Sekretariatsbetjening

Udvalget sekretariatsbetjenes af HR-afdelingen.

Ikrafttrædelse, ændringer og opsigelse

Dette kommissorium er drøftet af Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 13.10.2016 og efterfølgende indstillet til godkendelse i direktionen.

Udvalget for Ligestilling og Diversitet kan indstille ændringer af kommissoriet til direktionen, hvis udvalget måtte finde det nødvendigt.

Godkendt af direktionen d. 4. november 2016



Punkt: Orientering
Type: Kan frit distribueres
Dato: 27-06-2017

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD)

3. Videncenter for Ligestilling, Diversitet og Køn (EDGE) præsenterer foreløbige indtryk fra undersøgelsen

Anledning: EDGE foretager dataindsamling på vegne af ULD, som har behov for en orientering herom.

Eventuelle bilag: Ingen

Sagsfremstilling: EDGE giver en mundtlig præsentation af EDGE's indtryk af status for Ligestilling på AAU baseret på gennemførte fokusgruppeinterview, AR-møder og analysearbejdet frem til nu.

Indstilling: Det indstilles at:

- ULD tager orienteringen til efterretning.

Sagsbehandler: Jeanet Eugenia Klindoch, HR-afdelingen

16-06-2017



Punkt: Drøftelse
Type: Kan frit distribueres
Dato: 27-06-2017

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD)

4. Drøftelse af udarbejdelse af mål og handleplaner for ligestilling og diversitet

Anledning:	ULD skal i løbet af efteråret udarbejde strategiske handleplaner for ligestilling og diversitet på AAU.
Eventuelle bilag:	Bilag 4.a Oversigt over procesplan for udarbejdelse af strategiske handleplaner for ligestilling og diversitet. Bilag 4.b Årshjul for ULD efteråret 2017
Sagsfremstilling:	

Strategiske handleplaner for Ligestilling og Diversitet 2017-2021

ULD besluttede sig for at indgå samarbejde med Videncenter for Ligestilling, Diversitet og Køn, (EDGE) på udvalgmødet 14. dec. 2016, direktionen har imødekommet ansøgningen om midler.

EDGE indsamler pt data, relevant viden og inspiration til udvalget med henblik på udarbejdelse af ambitiøse strategiske handleplaner for ligestilling og diversitet på AAU for perioden 2017-2021.

Der er udsendt en invitation til samtlige ansatte på AAU, så alle har mulighed for at komme med bud på indsatsområder for ligestilling og diversitet. Der er fokus på VIP i arbejdet med ligestilling og diversitet, derfor afholdes en række fokusgruppeinterview med primært VIP.

EDGE og formanden for udvalget har drøftet ligestillings og diversitets problematikker med de akademiske råd på ENG, SUND og TECH. Der er planlagt deltagelse i de to resterende akademiske råd på HUM og SAMF samt med de to campusråd i Esbjerg og København.

EDGE deltager løbende i ULD's møder for at rådgive udvalget frem mod fastlæggelse af strategiske mål og handleplaner for ligestilling og diversitet.

Ultimo september leverer EDGE:

- **En baggrundsrapport** med lettilgængelig komprimeret introduktion til eksisterende forskning, AAU's historik ift. ligestillingsindsatser og effekten heraf, samt en analyse af kvantitative personaledata samt de ovenfor beskrevne kvalitative data
- **Et inspirationskatalog** med en præsentation af forskellige mulige ligestillingsindsatser
- **Anbefalinger** fra EDGE til arbejdet med ligestilling og diversitet på AAU.



Procesplan for udarbejdelse af strategisk handleplan for ligestilling og diversitet

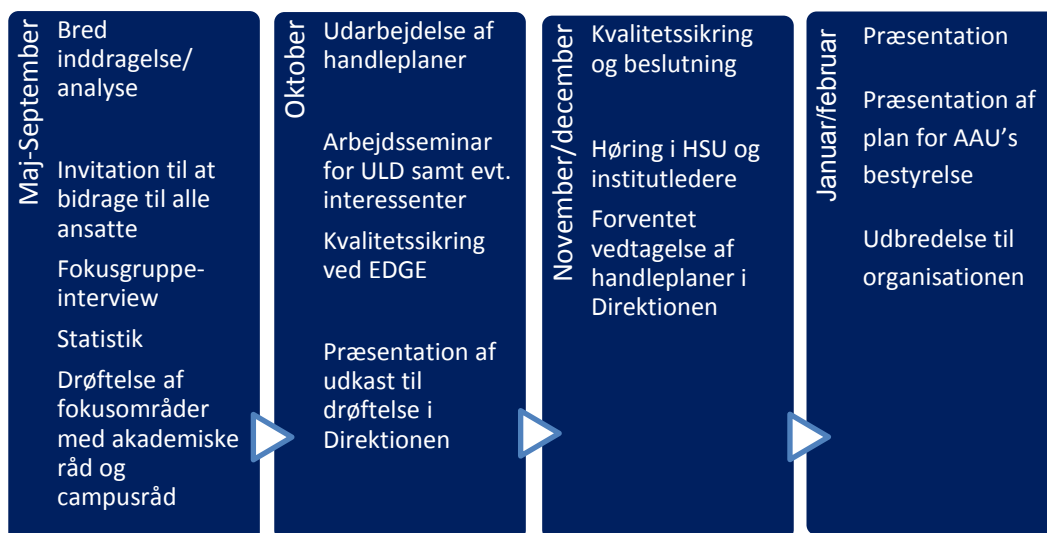
AAU's bestyrelse har bedt om en orientering om status for ligestilling og diversitet, samt en plan for arbejdet fremadrettet i efteråret 2017. Grundet forsinket processtart og bevilling har ULD fået lov til at vente med præsentationen til bestyrelsesmødet 12. februar 2018 med frist for indlevering af materiale ca. 20. januar 2018.

Før ULD har et oplæg, der kan vedtages i direktionen skal udvalget i arbejdstøjet. Formanden foreslår, at ULD samles til et 1-1½ dages seminar, hvor udvalget koncentreret kan arbejde med bud på mål og handleplaner med udgangspunkt i baggrundskatalog, inspirationskatalog og anbefalinger fra EDGE. Et samlet og intenst seminar vurderes til at være mere effektivt fremfor en række møder, ULD kunne evt. invitere flere nøglepersoner med på seminaret. EDGE deltager med henblik på løbende at bidrage med viden gennem processen.

Med henblik på at skabe ejerskab i organisationen og sikre relevante perspektiver på arbejdet foreslås drøftelse og behandling af udkast til mål og handleplaner i tre forskellige fora:

- En drøftelse i Direktionen af en præsentation af udfordringer og handleplanen
- Direktionens input indarbejdes og institutlederne inviteres til en seance, hvor de bliver bedt om at prioritere de foreslåede handlinger for uden generel tilbagemelding.
- HSU drøftelse på HSU-møde.

Herefter foreslås det, at ULD mødes og drøfter input samt udarbejder indstilling til endelig beslutning i Direktionen. Herunder er en oversigt over foreslåede aktiviteter, og i bilag ses en kronologisk og detaljeret oversigt over processen.



Indstilling:

Det indstilles at ULD drøfter:

- den foreslåede procesplan herunder
 - overveje om seminar bør være 1 eller 1½ dag
 - hvilke nøglepersoner der evt. burde inviteres til at deltage i arbejdsseminaret
 - kan foreslåede årshjul for ULD i efteråret 2017 godkendes?
 - er det samlet set en fornuftig inddragelse af ULD og andre i processen?

Sagsbehandler:

Jeanet Eugenia Klindoch, HR-afdelingen

16-06-2017



AALBORG UNIVERSITET

Bilag 4.a ULD-møde 27. juni 2017

HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:
Jeanet Eugenia Klindoch
ULD@adm.aau.dk

Dato: 16-06-2017
Sagsnr.: [Sagsnr.]

Detaljeret oversigt over procesplan for udarbejdelse af strategiske handleplaner for ligestilling og diversitet

Tid	Aktivitet
10. maj	AR-ENG
17. maj	AR-TECH
7. juni	SUND AR
14. juni	Orientering HSU/FSA
27. juni	Campusråd Cph.
27. juni	ULD-møde
28. aug.	Campusråd Esb.
12. sep.	AR-SAMF
20. sep.	AR-HUM
25. sep.	Deadline input til udvalg mfl.
29. sep.	Deadline til evt. orientering på bestyrelsesmøde 23. okt.
2.-3. oktober	ULD seminar udvikling af handleplaner
10. oktober	Handleplanen sendes til direktionen
13. oktober	Deadline materiale ULD
16.-20. oktober	Efterårsferie i hele landet
23. oktober	ULD-møde
23. oktober	Evt. orientering Bestyrelsesmøde
30. oktober	Institutledermøde
31. oktober	Direktionsmøde: behandling/drøftelse af handleplanen
9. nov.	ULD-møde
13. nov.	Deadline HSU 6. dec.
24. nov.	Deadline for direktionsmødet
6. dec.	HSU-møde
15. dec.	Direktionsmøde beslutning om handleplan
Start jan.	ULD orientering om direktionens beslutning/oplæg til Bestyrelsen
ca. 20. jan.	Deadline bestyrelsesmødet 18. dec.
12. feb.	Bestyrelsesmøde Orientering om handleplan



AALBORG UNIVERSITET

Bilag 4.b ULD-møde 27. juni 2017

HR-afdelingen

Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:

Jeanet Eugenia Klindoch
ULD@adm.aau.dk

Dato: 16-06-2017

Sagsnr.: [Sagsnr.]

Foreslået årshjul for ULD 2017

Tirsdag 27. juni 13.30-15.00

- Vedtagelse af procesplan for udarbejdelse af handleplaner i efteråret 2017
- Drøftelse af Ligestillingsredegørelsen til Ligestillingsafdelingen under udenrigsministeriet
- Drøftelse af løbende medinddragelse/ejerskab i organisationen/kommunikationsstrategi

Mandag- tirsdag 2. - 3. oktober (arbejdsseminar)

- Faciliteret udarbejdelse af mål og handleplan for ligestilling og diversitet for AAU 2017-2021

Torsdag den. 9. november 2017 kl. 13.30-15.00

- Orientering om Ligestillingsredegørelse til ministeriet og evt. tilbagemelding
- Drøftelse af direktionens input til handleplan evt. revidering

Primo Januar

- Orientering om Direktionens beslutning
- Drøftelse af status på ligestilling og diversitet til Bestyrelsen



Punkt: Drøftelse
Type: Kan frit distribueres
Dato: 27-06-2017

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD)

5. Drøftelse af kommunikation i form af løbende orientering og inddragelse af organisationen

Anledning:	ULD har ifølge kommissoriet ansvar for: - formidling, internt såvel som eksternt, af universitets ligestillings og diversitets indsats - at monitorere og overvåge udviklingen bredt indenfor udvalgets arbejdsområde.
Eventuelle bilag:	Ingen
Sagsfremstilling:	<p>Som følge af de to ovenfor nævnte opgaver er der behov for, at ULD drøfter og tager stilling til, hvordan udvalget ønsker at formidle arbejdet og dermed sikre ejerskab i organisationen.</p> <p>Eksisterende kommunikationsplatforme der kan indgå i drøftelsen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Udvalgets hjemmeside• Nyheder på AAU Inside• Nyhedsbrevet• Personlige mails• Andre? <p>Ligeledes er det nødvendigt, at udvalget drøfter, hvorledes og hvor ofte der er behov for input fra organisationen mulige platforme der kan indgå i drøftelsen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Funktionspostkassen skal altid være åben for input, der henvises via hjemmesiden• Anonyme henvendelser, er der behov for det?• Årlig invitation til input via AAU inside
Indstilling:	Det indstilles at ULD drøfter: - Hvorledes ULD ønsker at formidle udvalgets arbejde internt og eksternt - Hvorledes ULD ønsker, at medarbejdere og ledere skal kunne bringe problemstillinger til drøftelse i udvalget
Sagsbehandler:	Jeanet Eugenia Klindoch, HR-afdelingen 16-06-2017



Punkt: Drøftelse
Type: Kan frit distribueres
Dato: 27-06-2017

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD)

6. Drøftelse af indberetning af Ligestillingsredegørelse (ulige år)

Anledning:	Aalborg Universitet skal hvert andet år indlevere en ligestillingsredegørelse til Ligestillingsafdelingen under Udenrigsministeriet. Ligestillingsredegørelsen for perioden 1. sep. 2015-31. aug. 2017 skal indberettes senest 31. august 2017.
Eventuelle bilag:	Bilag 6.a Kopi af indberetningsskema til Ligestillingsredegørelse 2017 Bilag 6.b Ligestillingsredegørelse 2015 for Aalborg Universitet
Sagsfremstilling:	<p>Der er behov for at udarbejde en fyldestgørende ligestillingsredegørelse. På mødet er der primært behov for at udvalget drøfter spørgsmålene fra 1.-8.a; 10.-11.; 20.-21.af samt 23 (bilag 6.a). Vedlagt mht. på inspiration til drøftelsen, er den indberettede ligestillingsredegørelse for 2015.</p> <p>Økonomiafdelingen anmodes om at sikre, at tallene i sprg. 9. stemmer overens med universitetets egne tal. Uddannelseskontorerne på EST og HS, er ved at skab overblik over tiltag på uddannelsesområdet i forhold til spørgsmålene 11.-22. (bilag 6.a)</p> <p>Spørgsmålene 18.-19.a formodes ikke at være relevante i denne redegørelse. Spørgsmålene omhandler:</p> <ul style="list-style-type: none">• 18. universitetets brug af § 3 i Ligestillingsloven omhandlende dispensation til positiv særbehandling af det ene køn.• 19. universitetets brug af § 13 i Ligebehandlingslovens omhandlende dispensation begrundet ved, at det ifb. visse former for erhvervsudførelse og uddannelse er afgørende, at udøveren er af et bestemt køn.
Indstilling:	Det indstilles, at ULD drøfter: <ul style="list-style-type: none">- Hvilke elementer indenfor især personaleområder udvalget ønsker, der skal lægges vægt på i redegørelsen.
Sagsbehandler:	Jeanet Eugenia Klindoch, HR-afdelingen 16-06-2017

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

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:

--

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

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 :

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:

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:

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:

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

- 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 uddannelses tilbud:

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:

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:

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/kerneydelse:

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

- 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/ kerneydelse:

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.

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.

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

15.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I medtænker køn og ligestilling i forbindelse med fordeling af midler til aktiviteter på jeres ressortområde.

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.

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.

Dispensationer efter ligestillingsloven og ligebehandlingsloven

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

- Ja
 Nej

18.a. Beskriv antal dispensationer og hvad der er søgt dispensation for:

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

Ja

Nej

19.a. Beskriv antal dispensationer og hvad der er søgt dispensation for:

Arbejde med lovforslag

20. Arbejder I med lovforslag?

Ja

Nej

21. Sætter I fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag som led i fx interne introkurser, lovteknikkurser, lovprocesguide mv.?

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

21.a. Beskriv venligst eksempler på, hvordan I sætter fokus på ligestillingsvurdering af lovforslag.

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.

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

*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 lederens 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