

Mark Brief + Teams Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Aarhus Universitet

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

Nej

Ja

Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?



Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Det skal gøres attraktivt at være leder på Aarhus Universitet med henblik på at kunne tiltrække et kvalificeret ansøgerfelt med diversitet til lederstillinger på alle niveauer. Der skal udvikles flere interne ledertalenter m/k. AU's ledere skal udvikle deres ledelseskompetencer inden for bl.a. mangfoldighedsledelse. Ledergrupper på alle niveauer skal være sammensat med diversitet, fx en kønsfordeling indenfor 40/60.

Nej

Ja

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



Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Det er Aarhus Universitets mål at være en mangfoldig og rummelig arbejdsplads, hvor alle ansatte – uanset køn, alder, nationalitet, religion, seksuel orientering eller handicap – har lige rettigheder og muligheder i deres arbejde og karriereforløb. AU ønsker en arbejdspladskultur, hvor alle ansatte kan udfolde og udvikle sig i deres arbejdsliv.
Der er et særligt fokus på at skabe bedre kønsbalance i de videnskabelige miljøer, herunder rekruttering og fastholdelse af underrepræsenterede køn.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	●
Andet	●

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	●	
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om ministeriets, institutionens eller virksomhedens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?		●

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere.
Formål og baggrund for initiativet	Normerne skal bidrage til en styrket rekrutteringspraksis på Aarhus Universitet, blandt andet ved at bidrage til at styrke kvalitet og diversitet i ansøgerfeltet på alle fakulteter.
Beskrivelse af initiativet	Normerne angiver en fælles retning, der fx omfatter anvendelse af åbne og brede jobannoncer, søgekomitéer, bedømmelses- og ansættelsesudvalg. De skal implementeres på institutter og centre, hvor den lokale ledelse har ansvaret for at implementere normerne i de lokale retningslinjer, så de i endnu højere grad understøtter diversitet og ligestilling i alle dele af rekrutteringsprocessen.
Kontaktperson ift. initiativet	Vicedirektør Anne Lindholm Behnk (albe@au.dk) eller Rektor Brian Bech Nielsen (rector@au.dk)

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	0% (0)	34,309%
Mænd	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	21,958% (107)	32,407%
Mænd	78,042% (380,3)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	57,055% (286,3)	51,64%
Mænd	42,945% (215,5)	48,36%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	51,155% (4064)	48,149%
Mænd	48,845% (3880,5)	51,851%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen

Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja	Ikke relevant
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?		●	

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Aarhus Universitets generelle kønsfordeling i studenterrekrutteringsmæssig sammenhæng er nogenlunde lige, mens balancen er mere udfordret, når der stilles skarpt på de enkelte uddannelser. På uddannelser med overvægt af det ene eller det andet køn, er der derfor fokus på at rekruttere flere af det modsatte køn for at skabe en bedre kønsmæssig balance gennem en målrettet kommunikationsindsats samt forskellige arrangementer og initiativer.

	Nej	Ja
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	IT-Camp for piger
Formål og baggrund for initiativet	<p>IT-Camp for piger har til formål at afmontere fordomme om IT-branchen og vise unge uddannelsessøgende, at IT og digitaliseringsuddannelser også er for kvinder. Campen repræsenterer forskellige it-uddannelser på Aarhus Universitet og arrangeres og afvikles primært af kvindelige studerende fra uddannelserne.</p> <p>IT-Camp for piger blev afholdt for første gang i 2005 og er skabt i et samarbejde mellem Institut for Datalogi og Alexandra Institutet.</p>
Beskrivelse af initiativet	<p>IT-Camp for piger foregår fra d. 14.-16. oktober 2020 og er tre gratis dage med teknologi, design og inspiration for gymnasiepiger eller piger, der har sabbatår. I år repræsenteres uddannelserne Datalogi og IT Produktudvikling, som holder til i IT-byen på Katrinebjerg.</p> <p>Campen vil bestå af et spændende og udfordrende program, hvor målet er at bidrage til forventningsafstemning og vise de forskellige aspekter i de repræsenterede uddannelser. Dette vil blandt andet være via forelæsninger, workshops, virksomhedsbesøg og møder med forskellige rollemøder – både nuværende og tidligere studerende - fra studier og virksomheder.</p> <p>IT-Camp arrangeres af frivillige studerende fra uddannelserne i fokus. I 2020 er det 15 studerende fra IT Produktudvikling og Datalogi.</p> <p>Læs mere på itcamp.dk</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Søren Poulsen Institut for Datalogi Aarhus Universitet Åbogade 34, DK-8200 Aarhus N T:+45 20951282 E: poulsen@cs.au.dk

AFSLUTNING

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

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	<input checked="" type="checkbox"/>
Spørgeskemaet godkendes og låses	<input checked="" type="checkbox"/>