

Mark Brat + Team 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 Aalborg 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 er universitetets overordnede målsætning at sikre fuld kønsligestilling og fremme lige karrieremuligheder for alle. Det gælder også på ledelsesniveau. Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) har derfor lavet en politik med måltal for kønssammensætningen i AAU's ledelse.

Nej

Ja

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



Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- AAU har en målsætning om at udligne den skæve kønsfordeling i slutstillinger for videnskabeligt personale. Det betyder, at AAU har fokus på som minimum at fastholde kønsratioen i overgangsfrekvenser, f.eks. fra ph.d. til adjunkt, fra adjunkt til lektor og fra lektor til professor. AAU ønsker endvidere at fremme inkluderende adfærd og sprogbrug på arbejdspladsen og fremme miljøer, der appellerer ligeligt til mænd og kvinder.

## 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	<input checked="" type="radio"/>
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	<input checked="" type="radio"/>

	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

<b>Navn på initiativet</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Etablering af Udvalg for Ligestilling og Diversitet (ULD) med reference til direktionen og med et direktionsmedlem som formand</li><li>2. Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet, godkendt af direktion og bestyrelse</li><li>3. Udarbejdelse af handleplaner for ligestilling og diversitet på fakultets- og institutniveau</li></ol>
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet med initiativet er at forankre arbejdet med ligestilling og diversitet på alle niveauer i organisationen
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) igangsatte i foråret 2019 en proces med at sørge for, at fakulteter og institutter fik udarbejdet lokale handleplaner for ligestilling og diversitet. Med initiativet blev institutterne bedt om at forholde sig til udfordringer, der blev oplevet lokalt, og på den baggrund iværksætte tiltag med forbedrende effekt. Dekanaterne og institutterne bar ansvaret for arbejdet. Handleplanerne skulle blandt andet indeholde måltal for kvinder i ledelsen, og sigte mod at fremme internationalisering af medarbejderstaben og work-life balancen. For eksempel havde initiativet også til formål at imødekomme udfordringer for kvindelige medarbejdere, blandt andet ved at opfordre til fleksible og familievenlige tiltag. I forbindelse med initiativet fik ULD udarbejdet en materialepakke med hjælp fra HR-afdelingen, der havde til formål at hjælpe institutterne i gang med arbejdet. Materialepakken bestod af en vejledning, en skabelon, kønsopdelt statistik og et katalog, som skulle give inspiration til ligestillingsfremmende tiltag. Initiativet afsluttedes ultimo 2019. ULD følger årligt op på status gennem et monitoreringsskema.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Frem til marts 2021: AC-fuldmægtig Pernille Skovgaard Christensen (barselsvikar), herefter Specialkonsulent Tina Strandvig på <a href="mailto:uld@adm.aau.dk">uld@adm.aau.dk</a>

## 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
<b>Kvinder</b>	0% (0)	34,309%
<b>Mænd</b>	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	21,261% (44,5)	32,407%
<b>Mænd</b>	78,739% (164,8)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	52,568% (116,7)	51,64%
<b>Mænd</b>	47,432% (105,3)	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
<b>Kvinder</b>	47,113% (1591,7)	48,149%
<b>Mænd</b>	52,887% (1786,8)	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:

- I forbindelse med optaget på AAU's uddannelser, er kønsratioen mellem mænd og kvinder forskellig i forhold til fagområdet. Særligt på STEM-området (Science, Technology, Engineering and Mathematics) er der øget fokus på at forøge optaget af kvindelige studerende gennem en række tiltag, herunder events rettet mod folkeskole- og gymnasieelever som "Girls Day in Science" og "IT-Camp" for piger. AAU anvender desuden bevidst billedmateriale og testimonials, der repræsenterer begge køn i kommunikationsmateriale generelt. Indenfor forskningsområdet har AAU sat stort fokus på at øge andelen af kvindelige forskere i slutstillinger og således udnytte begge køns ressourcer i den forskning, universitetet leverer. Målsætningen mødes af en række tiltag, herunder profilering af kvindelige rollemodeller, mentorprogram for yngre forskere, brug af søgekomitéer i forbindelse med ansættelse af videnskabelige medarbejdere samt brug af software, der screener stillingsopslag for skjult kønsbias og sikrer appel til både mænd og kvinder.

	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

<b>Navn på initiativet</b>	Screening af stillingsopslag for implicit bias
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet med dette initiativ er at screene stillingsopslag for skjult kønsbias, så universitetet kan nå en bredere og mere mangfoldig ansøgerpulje.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	AAU har forskning og uddannelse som kerneydelser. For at imødekomme den skæve kønsfordeling blandt videnskabeligt personale i slutstillinger, har AAU primo 2020 implementeret et valideret IT-program, der screener for skjult kønsbias i stillingsopslag og giver forslag til neutrale synonymmer. Programmet forklarer samtidig hvorfor ordene er biased. På den måde forbedres universitetets evne til at tiltrække de mest kvalificerede ansøgere til stillinger, uanset køn, alder og etnicitet. Programmet bygger på psykolingvistik og kunstig intelligens. Da programmet kun kan bruges til engelske stillingsopslag, er initiativet i første omgang målrettet videnskabelige medarbejdere. Udvalget for Ligestilling og Diversitet har endvidere igangsat et arbejde med at tilbyde implicit bias-forløb til ledere, medarbejdere og udvalg.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Frem til marts 2021: AC-fuldmægtig Pernille Skovgaard Christensen (barselsvikar), herefter Specialkonsulent Tina Strandvig på <a href="mailto:uld@adm.aau.dk">uld@adm.aau.dk</a>

# AFSLUTNING

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

- Arbejdet med ligestilling og diversitet er højt prioriteret af Aalborg Universitet, der har arbejdet målrettet med opgaven gennem flere år. Området fik ekstra bevågenhed i 2016, hvor universitetet nedsatte et nyt Udvalg for Ligestilling og Diversitet (ULD), som refererer direkte til direktionen. Udvalget har endvidere et direktionsmedlem som formand for at sikre tilstrækkelig ledelsesmæssig gennemslagskraft. ULD's opgave er at sikre, at universitetet har en visionær strategisk handleplan for arbejdet med ligestilling og diversitet. Kort efter etableringen af udvalget blev der derfor udarbejdet en omfattende analyse af universitetets forskningscenter for ligestilling og diversitet (EDGE), der belyste den aktuelle status på kønsfordelingen blandt universitetets medarbejdere, gennemførte en række fokusgruppeinterviews og forelagde den relevante litteratur på området. Med baggrund i analysen og relevant input fra AAU's HR-afdeling blev der i ULD-regi udarbejdet en strategisk handleplan. Handleplanen indeholder 5 indsatsområder og 27 handlinger og løber frem til 31. december 2021. På nuværende tidspunkt er en række af handlingerne implementeret, mens andre vil blive påbegyndt.

Aalborg Universitet ønsker at sikre lige muligheder for alle. ULD danner således rammen om et arbejde, der tager hånd om arbejdet med ligestilling og diversitet i bred forstand, herunder problematikker, der knytter sig til både køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans, medarbejdere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse mv. ULD's arbejde kan følges på

<https://www.inside.aau.dk/udvalg/udvalget-ligestilling-og-diversitet/>

N.B.

Note 1: Til de præsenterede tal og spørgsmål vedrørende kønsfordeling i ledelse og personale som helhed:

Baseret på egne data og ambitioner har ULD allerede udarbejdet en politik med måltal for

kønssammensætningen i AAU's ledelse, som er godkendt af direktionen og bestyrelsen, samt igangsat en række ligestillingsfremmende initiativer for både ledelse og personale. Vi noterer os, at de præsenterede tal i redegørelsen (lønramme 35-38) ikke som udgangspunkt dækker over ansatte som defineres som ledelsesstillinger på AAU, idet de indeholder special- og chefkonsulenter samt alle professorer.

Note 2: Til de præsenterede tal og spørgsmål vedrørende fordelingen af mænd og kvinder på deltid: I

forbindelse med det fremtalte arbejde med handleplaner på fakultets- og institutniveau, udarbejdede ULD et katalog, der skulle inspirere til tiltag, der kunne fremme ligestilling og work-life balancen. Blandt andet opfordredes der til at bruge forskellige ansættelsesformer for medarbejdere i forskellige livsfaser, eksempelvis deltidsordninger. AAU har pt. ikke planer om nye initiativer på deltidsområdet.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●