



*Kan frit distribueres
Godkendt*

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Tina Strandvig
Telefon: 99407902
E-mail: tist@adm.aau.dk

Dato: 22-06-2022

Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 22. marts 2022

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Thorkild Ærø (TKA), Henrik Søndergaard (HHS), Trine Schultz (TS), Claus Lassen (CL), René Ernst Nielsen (REN), Tina Strandvig (TIST), referent

Afbud: Mette Lübeck (ML), Helene Pristed Nielsen (HPN) og Michael Eriksen (ME)

Øvrige deltagere: AC-fuldmægtig Kathrine Bjerg Bennike og Specialkonsulent Poul Meier Melchiorson (pkt. 6), Direktør Signe Ørom (pkt. 7)

Ad 1. Godkendelse af dagsordenen

Bilag: Dagsorden til ULD-mødet den 22. marts 2022

Indstilling: Det indstilles, at ULD godkender dagsordenen.

Dagsordenen blev godkendt.

Ad 2. Godkendelse af referat

Bilag 1: Udkast til referat af møde den 24. september 2021

Bilag 2: Udkast til referat af møde den 14. oktober 2021

Indstilling: Det indstilles, at ULD godkender udkast til referat.

Referaterne blev godkendt.

Ad 3. Implementering af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026

Bilag 1: Projekt- og implementeringsplan

Bilag 2: AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026

Indstilling: Det indstilles, at ULD godkender udkast til projekt- og implementeringsplan.



TIST gennemgik kortfattet projekt- og implementeringsplanen og pointerede, at driften af de allerede iværksatte aktiviteter pågår sideløbende med implementeringen af den nye strategiske handleplan.

HHS pointerede fordelen ved at have luft i planen til politiske tiltag.

TKA spurgte, om det er det samme konsulentfirma, som forestår kurserne såvel som inklusionsmålingen. TIST svarede, at det endnu ikke er besluttet, men at det vil være en fordel, idet resultaterne af inklusionsmålingen vil kunne bidrage til at kvalitetssikre indholdet i kurserne.

Adspurgt om mentorordningen oplyste TIST, at videreførelsen er godkendt som en aktivitet i den strategiske handleplan 2022-2026, og at aktiviteten forventes påbegyndt primo 2023.

ULD godkendte projekt- og implementeringsplanen.

Ad 4. AAU's håndtering af krav og anbefalinger i Horizon Europe

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at ULD tager orienteringen til efterretning.

LHR indledte punktet med at orientere om de større opgaver, der er afledt af Horizon Europe, hvor udvalget har været ansvarlig for at udarbejde en Gender Equality Plan, svarende til universitetets strategiske handleplan.

Herudover har udvalget haft ansvaret for at orientere om de nye krav og anbefalinger i relation til at integrere kønsaspektet i forskning såvel som uddannelser og undervisning, hvorfor der har været holdt oplæg i henholdsvis direktionen, Det Strategiske Uddannelsesråd (DSUR) og Det Strategiske Råd for Forskning og Innovation.

I relation til det at integrere kønsaspektet i uddannelser, spurgte HHS, om kønsaspektet kan indarbejdes i akkrediteringssystemet, hvilket udvalget bakkede op om at undersøge i regi af Danske Universiteter.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet forestår, at forslaget om at integrere kønsaspektet i akkrediteringssystemet bliver bragt op på det kommende møde i Danske Universitets Taskforce for Diversitet, Inklusion og Ligestilling.

Ad 5. Meddelelser

Bilag: Ingen

Indstilling: Det indstilles, at ULD tager orienteringen til efterretning.

LHR orienterede om, at ULD-sekretariatet har fået tilført et ekstra årsværk som følge af en forøget opgaveportefølje, og at Louise Toft Andersen er tiltrådt i stillingen pr. 1. marts 2022.

LHR udtrykte bekymring for, at kønsaspektet i stigende grad bliver brugt som argument i politiske diskussioner – ikke for at fremme ligestilling- og diversitetsområdet i sig selv men for at fremme andre interesser - og bad udvalget om at være opmærksom på det, så ULD's dagsorden ikke bliver brugt i de forkerte sammenhænge.



LHR oplyste, at direktionen skulle have været på besøg i Bruxelles for at synliggøre Viden for Verden 2022-2026, og at det samtidig skulle have været en anledning til at gøre opmærksom på AAU's arbejde med ligestilling og diversitet i relation til Horizon Europe over for The European Research Council. Dog blev besøget i Bruxelles aflyst, da flere af direktionsmedlemmerne var smittet med COVID-19.

LHR orienterede om, at ULD-sekretariatet igen har forberedt rektor til at deltage i det højprofileret Gender Diversity Roundtable, hvor der i år var fokus på at sikre en mere politisk involvering af deltagerne. Det er efterfølgende blevet besluttet, at der skal deltage en administrativ medarbejder på de årlige møder med henblik på at få mest mulig værdi ud af AAU's deltagelse.

LHR bemærkede, at AAU's arbejde med ligestilling og diversitet bliver mere synlig i flere forskellige sammenhænge. Senest har ULD-sekretariatet bidraget til ledelsesberetningen i AAU's årsrapport samt til bestyrelsesformandens tale til årsfesten.

LHR oplyste, at ULD-sekretariatet arbejder på at lave et event til Kvindernes Internationale Kampdag på Campus København, hvilket TKA tilbød at bistå med i forhold til planlægning af programmet.

TKA oplyste, at der på Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet er igangsat et projekt med at udvikle såkaldte micro-credentials, bestående af mindre kursusforløb hvor diversitet også bør indgå som tema.

REN bemærkede et stigende fokus på køn i de faglige tidsskrifter, eksempelvis i form af kønssammensætningen af peer review, hvilket LHR også havde bemærket som en tendens i de medicinske tidsskrifter.

HHS refererede til, at flere større organisationer finder inspiration ved svenske virksomheder i forhold til at igangsætte diversitets- og inklusionsfremmende tiltag, da de vurderes at være længst fremme på området.

TS orienterede om sine egne erfaringer med at bruge ULD's barselstiltag og bemærkede vigtigheden af at holde samtaler før og efter orlov, da det får skabt dialog mellem leder og medarbejder. TS bemærkede desuden, at der er kommet større opmærksomhed på kønssammensætning i bestyrelser i de større danske advokatfirmaer.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet indkalder TKA til et planlægningsmøde af AAU's event på Kvindernes Internationale Kampdag.

Ad 6. Pandemiens indflydelse på AAU's forskningsproduktion i et kønsmæssigt perspektiv

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at ULD tager orienteringen til efterretning.

Kathrine Bjerg Bennike og Poul Meier Melchiorson fra VBN-teamet gennemgik præsentationen, hvor der dels var fokus på publikationer, dels på pressedækning i et kønsmæssigt perspektiv under pandemien. På baggrund af de præsenterede data blev det konkluderet, at pandemien har haft betydning for AAU's forskningsproduktion i forhold til køn og alder. Eksempelvis har der på det Tekniske Fakultet for IT og Design været en markant nedgang i forhold til antallet af kvindelige forskere, som har udgivet publikationer under pandemien. Det blev derudover fremhævet, at der under pandemien har været flest ældre forskere, som har udtalt sig til pressen. Analyserne



kan dog ikke stå alene og forudsætter, at der kigges nærmere på de bagvedliggende årsager på de enkelte institutter, hvilket må forventes at give ny viden på ligestillings- og diversitetsområdet på AAU. Udvalget kvitterede for oplægget, og der var enighed om at genbesøge emnet i takt med tilvejebringelsen af flere data. TKA og TS tilbød at indgå i dialog med VBN-teamet om andre relevante analyser på ULD-området.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet indkalder til et opfølgende møde mellem VBN-teamet og udvalgets repræsentanter.

Ad 7. Kursusspor inden for diversitet og inklusion

Bilag 1: Sagsfremstilling

Bilag 2: Kursusbeskrivelse og teoretisk grundlag for diversitet og inklusionstræning på AAU

Indstilling: Det indstilles, at ULD tager orienteringen til efterretning.

Signe Ørom fra Connecting Cultures præsenterede form og indhold på AAU's diversitet- og inklusionstræning, som bliver udbudt for ledere og medarbejdere i perioden 2022-2026. Kursusforløbene indgår som en aktivitet i AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet og bidrager til at øge bevidstheden om og håndtere ubevidst bias, inkluderende ledelse, inkluderende sprog og kommunikation samt kulturel intelligens. Desuden skal kursusforløbene sikre, at universitetet efterlever kravene om kompetenceudvikling i Horizon Europe.

LHR bemærkede, at udvalget og direktionen bør deltage i alle fire kursusspor. Adspurgt om kommunikation omkring kurserne i forhold til at sikre deltagelse, oplyste LHR, at ansvaret er forankret ved ledelsen.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet sørger for udvalgets og direktionens deltagelse i kursusforløbene.

Ad 7. Eventuelt

Intet.