



Kan frit distribueres  
Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Fredrik Bajers Vej 7K  
Postboks 159  
9220 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Louise Toft Andersen  
Telefon: 99407388  
Email: ltand@adm.aau.dk

Dato: 27-06-2022  
Sagsnr.: 2022-021-01491

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

**Deltagere:** Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Thorkild Ærø (TKA), Trine Schultz (TS), Mette Lübeck (ML), Palle Steen Hansen (PSH)

**Afbud:** Henrik H. Søndergaard (HSH), René Ernst Nielsen (REN), Claus Lassen (CL), Morten Frederiksen (MF)

**Øvrige deltagere:** Mikkel Hougaard Orlovski (MHO), Tina Strandvig (TS), Louise Toft Andersen (LTA), referent

### Ad 1. Godkendelse af dagsordenen

---

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 22. juni 2022

---

ULD godkendte dagsordenen.

### Ad 2. Godkendelse af referat

---

Bilag: Udkast til referat

---

ULD godkendte referatet.

### Ad 3. Inklusionsmåling på AAU

---

Bilag 1: Sagsfremstilling vedr. inklusionsmåling på AAU

Bilag 2: Udkast til spørgeskema – TAP (dansk)

Bilag 3: Udkast til spørgeskema – VIP (dansk)

*Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter metode ifm. inklusionsmåling, herunder udkast til spørgeskema.*

---

LHR indledte punktet med at orientere om den kommende inklusionsmåling, som skal gennemføres som en del af implementeringen af den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet. Inklusionsmålingen skal give viden om hvilke indsatser, udvalget skal igangsætte for at fremme inklusionen på AAU og skal desuden medvirke til at efterleve kravene i Horizon Europe, hvor universitetet er forpligtet til at monitorere på målbare indikatorer.

LHR bød velkommen til Mikkel Hougaard Orlovski (MHO) fra konsulentfirmaet Connecting Cultures, som præ-senterede udkast til spørgeskema for hhv. VIP og TAP, der bl.a. omhandler oplevelsen af inklusion, karriereambitioner og karrieremuligheder samt work-life balance.



TKA kommenterede, at der i introduktionsteksten skal kommunikeres på en måde, hvori inklusion introduceres som et aktiv. Det er vigtigt at tydeliggøre, at AAU undersøger inklusionen, fordi vi har brug for diversitet. Vi har et behov for at kende til de perspektiver, hvor ansatte oplever inklusion, og de steder hvor inklusion kan forbedres. TKA spurgte til rækkefølgen af den kvalitative og kvantitative undersøgelse og pointerede, at der er fordele og ulemper ved begge valg, men at det vil kunne bidrage positivt til ordlyden i spørgeskemaet, hvis der indledes med den kvalitative del af analysen. MHO oplyste, at det er muligt at bytte rundt på rækkefølgen, men at det vil blive drøftet nærmere med ULD-sekretariatet forud for igangsættelsen af inklusionsmålingen.

---

ULD godkendte metoden til inklusionsmålingen med de forelagte bemærkninger.

#### **Ad 4. Status på implementering af AAU's handleplan for ligestilling og diversitet**

Bilag: Implementeringsplan for 2022

*Indstilling: Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.*

---

TIST gav status på implementeringsprocessen og oplyste, at det første forløb af AAU's diversitets- og inklusionsstræning netop er afsluttet med fyldte hold og med venteliste på ét af holdene. Næste forløb udbydes til efteråret med mulighed for deltagelse online og på campus i Aalborg og København. LHR kommenterede, at AAU er blevet anerkendt af de andre universiteter for allerede at have igangsat træningen, som er et af de krav, universiteterne skal opfylde i relation til Horizon Europe.

TIST oplyste, at arbejdet med at inkludere non-binære personer i skemaer og blanketter er igangsat, men at der er opstået datamæssige udfordringer i de situationer, hvor universitetets systemer er koblet til nationale databanker og statistikker. ULD-sekretariatet er i dialog med diverse systemejere for at finde en optimal løsning, der understøtter dataoverførelsen.

PSH spurgte, hvordan samarbejdsudvalgene forventes involveret i ULD's arbejde, hvortil TIST svarede, at det er under afklaring, da der arbejdes på at koble det sammen med indsatserne under 'Organisation og Ledelse' i Viden for Verden 2022-2026. LHR kommenterede, at ligestillings- og diversitetsområdet allerede er integreret i samarbejdsudvalgenes årshjul, og at ULD i øvrigt holder oplæg i universiteternes råd og udvalg.

LHR udtrykte afslutningsvis tilfredshed med, hvor langt ULD er med at implementere planen for 2022.

---

ULD tog orienteringen til efterretning.

#### **Ad 5. Evaluering og relancering af screening af stillingsopslag**

Bilag 1: Sagsfremstilling vedr. evaluering og relancering

Bilag 2: Evaluering af program til screening af stillingsopslag

*Indstilling: Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.*

---

LHR indledte punktet med at præsentere programmet, der screener stillingsopslag for inkluderende sprogbrug, og som ULD implementerede i 2019 med det formål at tiltrække en mere divers ansøgerpulje.

LTA præsenterede efterfølgende hovedresultaterne fra evalueringen samt det pilotprojekt, der er igangsat på Det Sundhedsvidenskabelige fakultet med henblik på at tilvejebringe viden om erfaringerne med programmet samt danne grundlag for en mere detaljeret evaluering.

TKA kommenterede, at brugen af programmet er bemærkelsesværdigt lavt, og at man bør sikre en bredere opbakning til brugen af programmet, hvilket LTA oplyste er et stort opmærksomhedspunkt i pilotprojektet.



TS opfordrede til, at der foretages en screening af skabelonerne til stillingsopslag med henblik på at øge brugerne motivation til at bruge programmet. LTA tilføjede, at skabelonerne på Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet er blevet screenet, og at øvelsen vil blive gentaget med de øvrige skabeloner på AAU.

---

ULD tog orienteringen til efterretning.

## **Ad 6. Evaluering af podcastserien ”Videnskabsmænd er også kvinder”**

---

Bilag: Sagsfremstilling vedr. evaluering af podcastserie

*Indstilling: Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.*

---

TIST præsenterede evalueringen af podcastserien og konstaterede, at der i perioden august 2021 til juni 2022 har været 550 afspilninger, og at halvdelen af lytterne på Spotify har haft podcasten tilføjet som en favorit. Det er imidlertid vanskeligt at vurdere succesraten, da universitetet ikke har store erfaringer med at producere podcastserier. Det må dog bemærkes, at antallet af lyttere er fem gange så stort som deltagerantallet til ULD's arrangement 'Kvinde – kend din karriere', og at lytterantallet svarer til ca. 15 procent af AAU's medarbejdere.

PSH tilsluttede sig vanskeligheden i at vurdere succesraten men opfattede det som et relativt lavt lytterantal, og bemærkede at det kan være et svært marked at konkurrere på, da der er mange store aktører. LHR tilføjede, at indsatsen og effekten skal kunne stå mål med hinanden, og at udvalget nu har prøvet at kommunikere på en ny og anderledes platform, som i stigende grad vinder indpas i samfundet.

TKA henviste til flere, der har hørt podcasten, som har fundet både mediet og indholdet interessant, men at man fremadrettet kan overveje at indgå samarbejde med en eller flere podcastplatforme som fx Podimo. I forlængelse heraf foreslog ML, at man med fordel kan gøre afsnittene kortere, da vil kunne tiltrække flere lyttere.

---

ULD tog orienteringen til efterretning.

## **Ad 7. Indberetning af kønssammensætning i ledelsen**

---

Bilag 1: Sagsfremstilling vedr. kønssammensætning i ledelsen

Bilag 2: Indberetning af kønssammensætning i ledelsen

*Indstilling: Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.*

---

LHR indledte punktet med at oplyse om, at AAU én gang årligt er forpligtet til at indberette kønssammensætningen i ledelsen til Uddannelses- og Forskningsministeriet.

TIST gennemgik kort indberetningen og bemærkede, at bestyrelsen ved afslutningen af regnskabsåret for 2021 bestod af fem mænd og en kvinde, og at universitetet således ikke lever op til ministeriets målsætning om en kønsfordeling på 60/40 procent på bestyrelsesniveau. Dog er der netop blevet udpeget to nye eksterne bestyrelsesmedlemmer, hvilket betyder, at bestyrelsen nu består af fire mænd og to kvinder.

TIST oplyste, at AAU har en politik og måltal for kønssammensætningen i den øvrige ledelse på delegationsniveau 1-3 med henblik på at opnå en relativ forbedring på 5 procentpoint svarende til to ekstra kvinder i ledelsen. I forbindelse med måltallets udløb den 31. december 2021 kan det konstateres, at kønssammensætning fortsat er uændret, og det således ikke er lykkedes at indfri måltallet. På det kommende udvalgsmøde skal ULD fastsætte et nyt måltal for kønssammensætningen i ledelsen for en ny periode.

---

ULD tog orienteringen til efterretning.



## Ad 8. Meddelelser fra formanden

---

*Indstilling: Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.*

---

### Nye udvalgsmedlemmer

LHR præsenterede to nye medlemmer af ULD. Palle Steen Hansen der repræsenterer TAP, og Morten Frederiksen der repræsenterer Akademisk Råd på SSH. LHR bød velkommen til dem begge.

### Møde i Taskforcen for Diversitet, Ligestilling og inklusion

LHR orienterede om det sidste møde i Danske Universiteters Taskforce for Diversitet, Ligestilling og Inklusion, hvor det blev drøftet, hvorvidt der på tværs af universiteterne skal etableres fælles kursusforløb, barselsfond og en minimumsdataanalyse. Taskforcen besluttede, at der skal laves forslag til et nationalt kursusforløb for universiteternes ledelse som supplement til de kursusforløb, der udbydes på de enkelte univerister. Forslaget skal indstilles til godkendelse i Rektorkollegiet. Dog var der hverken opbakning til at etablere en fælles barselsfond eller til at igangsætte yderligere analyser, hvorfor det ikke vil blive indstillet til Rektorkollegiets behandling.

### ULD temadag den 21. september

LHR orienterede om, at ULD er indkaldt til en temadag den 21. september, hvor alle skal igennem en komprimeret diversitet- og inklusionstræning. Træningen er svarende de kurser, som ULD tilbyder hele AAU.

### Direktionens besøg i Bruxelles

LHR orienterede om direktionens besøg i Bruxelles, som gjorde indtryk i forhold til den bevågenhed, der er i EU på ligestilling og diversitetsområdet.

---

ULD tog orienteringen til efterretning.

## Ad 9. Meddelelser fra udvalget

---

*Indstilling: Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.*

---

TKA orienterede om sin deltagelse i Folkemødet og bemærkede repræsentationen af mænd og kvinder i paneldebatterne i AAU's telte. TIST spurgte, om det vil give værdi at sætte fokus på ULD's dagsorden til Folkemødet næste år, hvilket TKA vil hjælpe med at afklare. LHR tilføjede, at ULD i så fald skal kunne gøre brug af de samlingssteder, som AAU i forvejen har erhvervet til debatter.

TIST orienterede om, at der i øjeblikket arbejdes på et program til Kvinders Internationale Kampdag 2023, og at Thorkild Ærø og Tine Jess deltager i planlægningsgruppen.

LTA oplyste, at der arbejdes på en model for evaluering af de lokale handleplaner, som institutter og fakulteter udarbejdede i 2019/2020. Evaluering forventes at bestå af en skriftlig afrapportering efterfulgt af evalueringsmøder.

## Ad 10. Eventuelt

---

LHR spurgte, om udvalget foretrækker at afholde møderne fysisk eller virtuelt, idet der nu er tre udvalgsmedlemmer fra campus København. PL foreslog en model, hvor der holdes et årligt fysisk møde, mens de resterende møder holdes virtuelt. ML og TKA orienterede om deres erfaringer med hybridmøder, som er positive, såfremt der er symmetri blandt de fysiske og virtuelle deltagere. LHR konkluderede, at der skal fremlægges en model for mødeafholdelse.



***Opfølgning:***

ULD-sekretariatet fremlægger en model for mødeafholdelse på et af de kommende møder.