



Kan frit distribueres
Udkast

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Louise Toft Andersen
Telefon: 9940 7388
Email: ltand@adm.aau.dk

Dato: 19-09-2022
Sagsnr.: 2022-021-01516

Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 16. september 2022

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Mette Lübeck (ML), Claus Lassen (CL), René Ernst Nielsen (REN), Thorkild Ærø (TKA), Morten Frederiksen (MFR), Palle Steen Hansen (PSH)

Afbud: Helle Ejersbo (HE)

Øvrige deltagere: Ebbe Vedel Thisted (EVT), Annett Melgaard Skov (AMS), Tina Strandvig (TIST), Louise Toft Andersen (LTA), referent

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 16. september 2022

Indstilling: Det indstilles, at udvalget godkender dagsordenen.

ULD godkendte dagsordenen.

Ad 2. Godkendelse af referat

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

Indstilling: Det indstilles, at udvalget godkender referatet.

ULD godkendte referatet.

Ad 3. Orientering om status på implementering af ULD's handleplan

Bilag: Implementeringsplan 2022

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

TIST gav status på implementeringsprocessen og oplyste, at inklusionsmålingen netop er igangsat med udsendelse af spørgeskemaet til alle ansatte med deres primære ansættelsesforhold på AAU. Udover spørgeskemaet består inklusionsmålingen af to fokusgruppeinterviews, som afholdes i uge 38 i Aalborg og København.

TIST oplyste, at der er foretaget nogle mindre ændringer i implementeringsplanen. Eksempelvis er forslag til livsfasepolitikker blevet fremrykket fra 2023 til 2022, idet ULD-sekretariatet er blevet bedt om at planlægge og facilitere den årlige temadag i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) om work-life balance og livsfaser. Det er målet, at outcome fra temadagen skal integreres i ULD's forslag til livsfasestiltag.



Derudover planlægger ULD-sekretariatet en *code of conduct* i forhold til inkluderende sprog og kommunikation samt en *kortlægning* af AAU's forhold med henblik på at inkludere personer med fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser. Begge aktiviteter forventes at finde sted i 2. halvår af 2022.

ULD tog orienteringen til efterretning.

Ad 4. Orientering om direktivforslag vedr. løngennemførelse og håndhævelsesmekanismer i EU

Bilag: Sagsfremstilling

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

LHR indledte punktet med at orientere om EU's direktivforslag om løngennemførelse, herunder muligheden for at udligne lønforskelle mellem kvinder og mænd. LHR gjorde desuden opmærksom på de økonomiske konsekvenser, der kan være afledt af direktivet bl.a. i forhold til nye krav for arbejdsgivere om at dokumentere deres aflønningspraksis og rapportere om lønforskelle mellem mænd og kvinder i deres organisation.

Annett Melgaard Skov (AMS) fra Beskæftigelsesministeriet præsenterede den politiske proces og oplyste, at direktivforslaget blev fremsat af EU-kommissionen den 4. marts 2021, og at Ministerrådet (Rådet) stemte for forslaget den 6. december 2021. Danmark stemte også for, men vil først tage endelig stilling, når der foreligger et mere færdigforhandlet direktiv. På nuværende tidspunkt pågår der triloforhandlinger mellem Ministerrådet, Europa-Parlamentet og EU-Kommissionen med henblik på en endelig vedtagelse af direktivet i slutningen af 2022 eller i første halvår 2023 (sidstnævnte vurderes mest sandsynligt). Herefter vil medlemslandene have 2-3 år til at implementere direktivets bestemmelser i den nationale lovgivning.

Ebbe Vedel Thisted (EVT) præsenterede EU-Kommissionens direktivforslag, som bl.a. indebærer, at virksomheder med mindst 250 ansatte skal oplyse eventuelle lønforskelle mellem mandlige og kvindelige medarbejdere og tilbagebetale forfalden løn, hvis den gennemsnitlige lønforskel mellem mænd og kvinder er på mere end 5 procent for en bestemt kategori af lønmodtagere og *ikke* er begrundet i objektive og kønsneutrale kriterier. Efter Rådets tekst kan medlemslandene overlade det til arbejdsmarkedets parter at udvikle værktøjer og metoder til at vurdere og sammenligne arbejdets værdi. Desuden kan medlemslandenes selv iværksætte initiativer for at nedbringe de økonomiske byrder for små virksomheder.

Europa-Parlamentet har i sin betænkning foreslået at skærpe direktivforslaget på en række punkter. Eksempelvis er tærsklen for lønrapporteringer sænket fra +250 ansatte til +50 ansatte, kønsbegrebet er udvidet, der er fokus på intersektionel diskrimination, og der foreslås at udvikle en europæisk certifikats-ordning vedr. ligeløn. EVT og AMS pointerede afslutningsvist, at der forude venter svære forhandlinger, og at den danske position afhænger af den færdigforhandlede tekst.

REN spurgte, hvordan man håndterer indsamling af data på ansattes køn, hvortil AMS svarede, at det er en udfordring, og at der er opmærksomhed på det i forhandlingsprocessen.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet og ULD-formanden forestår, at der orienteres om direktivforslaget i direktionen og Danske Universiteters Taskforce for Diversitet, Inklusion og Ligestilling.

Ad 5. Godkendelse af forslag til mentorordning på AAU

Bilag: Sagsfremstilling

Bilag 1: Forslag til mentorordning

Bilag 2: Værktøjsbog til mentorordning

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter og godkender det vedlagte forslag til en mentorordning på AAU

LTA gennemgik forslaget til en mentorordning på AAU, som er udarbejdet på baggrund af erfaringer fra AAU, Lund Universitet og SDU. Ordningen bygger på et koncept om gruppementoring, da det giver værdi på et



strategisk, organisatorisk og individuelt plan, ligesom det tillader et større antal mentees at deltage i forløbet. Ordningen henvender sig til både det videnskabelige og det teknisk-administrative personale på AAU.

LTA oplyste, at mentorgrupperne matches med afsæt i tematikker, som de ønsker sparring til eller tilbyder mentoring indenfor, herunder karriereplanlægning, etablering af netværk, interkulturel forståelse og work-life balance. Deltagerne skal selv drive forløbet med understøttelse af ULD's vejledningsmateriale. Ordningen etableres som et tolv måneders pilotprojekt i perioden marts 2023 til marts 2024, hvorefter den evalueres med henblik på skabe rammen for den permanente ordning.

REN orienterede om hans positive erfaringer med gruppementoring i terapien og foreslog at involvere en gruppeterapeut til at supervisere mentorerne i gruppemøderne. Derudover frarådede REN, at deltagerne mødes udenfor selve møderne med henblik på at reducere risikoen for klikedannelser. LHR kvitterede for forslaget og bad REN om at finde en psykolog, der kan tilknyttes ordningen.

PSH spurgte, om det teknisk-administrative personale kan inddeles efter faggrupper, og om det vil være muligt at have en mere løst-defineret anciennitetsinddeling. Herefter gjorde MFR opmærksom på, at der skal tages højde for ubevidst bias i rekruttering af mentees. LTA noterede begge forslag.

LHR opfordrede afslutningsvist ULD-medlemmerne til at bistå med at rekruttere deltagere og bad TKA om at påtage sig ambassadørrollen i projektet på baggrund af hans foregående involvering i materialeudarbejdelsen.

Opfølgning:

REN foreslår en psykolog, der kan indgå som supervisor i ordningen.

ULD-sekretariatet tilretter forslaget, inddrager TKA og indstiller forslaget til godkendelse i direktionen.

Ad 5. Godkendelse af måltal for kønssammensætning i bestyrelsen og den øvrige ledelse

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget godkender forslag til måltal for hhv. bestyrelsen og den øvrige ledelse.

LHR orienterede om ULD-sekretariatets dialog med Transportministeriet, som har medført den konstatering, at AAU er forpligtet til at have et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen til trods for universitetslovens bestemmelser om et uafhængigt organ til udpegning af de eksterne bestyrelsesmedlemmer.

TIST supplerede med oplysning om, at ligestillingsloven er blevet skærpet. Det betyder, at universitetet fremadrettet vil fremgå af en liste over offentlige institutioner, der til trods for en skæv kønsbalance på bestyrelsesniveau ikke har et måltal. På den baggrund foreslår ULD-sekretariatet to nye måltal; ét måltal for bestyrelsen og et opdateret måltal for den øvrige ledelse, da sidstnævnte udløb den 31. december 2021.

For bestyrelsen anbefaler ULD-sekretariatet et måltal på 50 procent kvinder og 50 mænd i perioden 2023-2026. Det skal ses i lyset af bestyrelsens sammensætning, hvor kun seks af medlemmerne er eksterne, hvorfor universitetet enten kan tilstræbe en fordeling på 33/67 eller 50/50. Da ligestillingsloven anbefaler en fordeling på minimum 40/60, bør sidstnævnte tilstræbes.

For den øvrige ledelse anbefaler ULD-sekretariatet, at den kvindelige andel af ledelsen skal stige fra 25 procent til 31 procent i perioden 2023-2026, svarende til tre ekstra kvinder. Måltallet forudsætter, at de kvindelige ledere som udløber i perioden, genansættes eller erstattes af andre kvindelige ledere. Målgruppen er direktion, prodekaner, institutledere og de administrative ledere.

TS spurgte, om man bør opgøre kønsfordelingen blandt ansatte i vicefunktionerne med henblik på at tydeliggøre kønsfordelingen blandt ansatte i pipelinepositionerne. LHR kvitterede for forslaget og foreslog, at der vedlægges et særskilt dokument til måltallene med kønsfordelingen for viceinstitutledere og souschefer.

Opfølgning:



ULD-sekretariatet indstiller måltallene til godkendelse i direktionen og bestyrelsen og vedlægger et dokument, som skitserer kønsfordelingen for ansatte i vicefunktioner.

Ad 7. Godkendelse af model for afvikling af fysiske og virtuelle udvalgsmøder

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, af ULD drøfter de to forslag til mødeafvikling og træffer beslutning herom.

LHR orienterede om udvalgets foregående beslutning om, at der skal laves en model for afvikling af fysiske og virtuelle udvalgsmøder, hvorefter LTA præsenterede to modeller herfor.

Med udgangspunkt i LTA's præsentation besluttede ULD, at der årligt skal holdes ét fysisk udvalgsmøde, og at det skiftevis skal afholdes på campus i Aalborg, København og Esbjerg med obligatorisk deltagelse. Dog vil det undtagelsesvist - og efter forudgående aftale med ULD-formanden - være muligt at deltage virtuelt på det fysiske udvalgsmøde. Derudover holder ULD skiftevis en årlig temadag og et årligt seminar.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet indkalder til et fysisk møde, tre virtuelle møder og et seminar i 2023.

Ad 8. Meddelelser fra formanden

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

LHR gav følgende meddelelser:

- ULD's temadag er flyttet fra den 21. september til den 27. oktober 2022 på grund af et uopsætteligt møde. Program for temadagen fremsendes til ULD-medlemmerne i den kommende uge.
- EU-kommissionen har bestilt en analyse af de aktiviteter, der er igangsat som en del af AAU's strategiske handleplan. ULD-sekretariatet svarer på EU-kommissionens spørgsmål.
- ULD-sekretariatet er igen i år bidragsyder til The Impact Ranking, som vurderer universitetets bidrag til FNs Verdensmål. Arbejdet pågår i september og oktober måned.
- Anden forløb af ULD's diversitet- og inklusionstræning forløber hen over efteråret. ULD-medlemmerne opfordres til at sætte fokus på kurserne med henblik på at øge deltagerniveauet.

ULD tog orienteringen til efterretning.

Ad 9. Meddelelser fra udvalget

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

TKA orienterede om sin deltagelse på en større AAU-konference og bemærkede den lave repræsentation af kvinder blandt oplægsholderne. Udvalget drøftede sin rolle i forhold til at gøre opmærksom på, hvis der ikke er en ligelig kønssammensætning blandt oplægsholdere og paneldebatdeltagere på AAU.

ULD tog orienteringen til efterretning.

Ad 10. Eventuelt

Intet.