



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Tine Corfitsen
Telefon: +459940 9042
E-mail: tco@adm.aau.dk

Dato: 23-09-2024
Sagsnr.: 2024-021-02275

Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 23. september 2024

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Trine Schultz (TS), Mette Mechlenborg (MME), Linda Ibsen (LIBS), Katrine Vasegaard (KVAS), Anne Estrup Olesen (ANESO) og Claus Lassen (CL).

Afbud: Louise Møller Haase (LMH) og Birgit Feldtmann (BFE).

Øvrige deltagere: Tine Corfitsen, Rektorsekretariatet, (referent).

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden

Indstilling: Det indstilles, at ULD godkender dagsorden.

Dagsorden blev godkendt.

Ad 2. Godkendelse af referat

Bilag: Referat af mødet i ULD den 23. april 2024

Indstilling: Det indstilles, at ULD godkender referatet fra seneste møde.

Referatet blev godkendt.

Ad 3. Udvalgets formål

Bilag: Sagsfremstilling

Bilag: Kommissorium

Indstilling: Udvalget bedes drøfte det nuværende kommissorium

LHR indledte punktet med at skitsere historikken ift. indsatserne for ligestilling, diversitet og inklusion på AAU de sidste ti år. Udvalget for ligestilling og diversitet startede som et underudvalg under HSU og blev i 2016 ændret til at være et rådgivende organ for direktionen og bestyrelsen på AAU ift. strategiske indsatser på området. I løbet af de ti år er der gennemført mange aktiviteter, strategiske indsatser, workshops mv. Men det er også blevet drøftet, om indsatsen har haft den ønskede effekt. Senest har Stine Fabers oplæg for HSU på temadagen om sexismen den 27. august givet anledning til at drøfte, hvordan arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion bedst griebes an. Fabers anbefaling er, at det er nødvendigt med en mere generel tænkning i hverdagen og en stærk ledelsesopbakning, hvis det skal flytte noget. Målet nås ikke med en løsrivet taskforce.



LHR fremhævede samtidig, at han ser ULD som et rådgivende organ, ikke et implementerende organ. LIBS supplerede, at det er vigtigt, at HR heller ikke forventes at være ansvarlig for implementering, blot fordi HR understøtter ledelsen ift. enkelte af indsatserne.

Adspurgt om de enkelte medlemmers mandat svarede LHR, at så længe det handler om orientering, råd og dialog, er der vide rammer for medlemmerne som en slags ambassadører. Når det handler om personsager, er det vigtigt, at de bliver håndteret korrekt af ledelsen. Her er det derfor nødvendigt, at HR tager over, så de kan sikre en professionel håndtering.

Udvalgets medlemmer havde mange bemærkninger og holdninger til ULDs rolle på AAU. Medlemmerne udtrykte enighed i det standpunkt, at arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion skal tænkes ind i dagligdagen og havde ledelsesfokus, både i direktionen og i resten af organisationen. En mulighed for at koble det tættere til ledelsesstrengen kunne være at lægge indsatsen ind i AAU's strategi Viden for verden.

MME foreslog, at indsatsen lokalt ift. arbejdsmiljø kunne være en ramme for arbejdet, og at et stærkere fokus på et godt arbejdsmiljø og inklusion måske kan imødegå den "gender fatigue", som også er en del af billedet nogle steder. På BUILD havde de haft gode drøftelser i arbejdsmiljøudvalget med afsæt i en præsentation af VIVE-rapporten.

Udvalget drøftede også ressourcerne til ULD-indsatsen og opfordrede til, at direktionen også drøfter den del på mødet i november. SDU og AU har afsat flere ressourcer til området end AAU, og det er nødvendigt med en prioritering af, hvilken type understøttelse af ledelsen AAU vil bruge ressourcer på. Lige nu er der to årsværk dedikeret til ULD-indsatsen på AAU, fordelt på HR og Rektorsekretariatet. TS bemærkede i den sammenhæng, at det kunne være interessant at undersøge behovet for understøttelse på området. På andre områder hentes nogle gange hjælp udefra, fx til konflikthåndtering.

Afslutningsvist drøftede udvalget, om det ville være formålstjenligt at skifte navnet på udvalget. LHR bemærkede, at rekruttering har været fællesnævneren for fokus på hhv. ligestilling, diversitet og inklusion. Sidstnævnte særligt ift. at sikre de ansattes tilknytning til AAU.

LHR konkluderede på baggrund af de mange bemærkninger, at ULD anbefaler, at:

- Udvalget fortsat har en rådgivende funktion: Det fremsætter strategiske forslag til ledelsen og bidrager til at sætte en retning på området
- Implementeringen i højere grad skal ligge i ledelsesstrengen, og ledelsen skal forpligtes på at bære indsatserne ind i organisationen
- Arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion skal tænkes ind i dagligdagen, så det bliver mainstream
- Udvalget har en bunden opgave ift. rapportering, som sekretariatsfunktionen fortsat skal dække.

Opfølgning:

ULD-indsatsen, herunder udvalgets kommissorium og rolle tages op i direktionen i november 2024. Udvalgets drøftelse indgår i formandens forberedelse af punktet.

Ad 4. Terminologi på ledelsesniveau

Bilag: Sagsfremstilling

Bilag: Uddrag af bemærkninger til udkast til forslag om lov om ændring af universitsloven m.v.

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter og kommer med en anbefaling til hvilken terminologi, der kan anvendes i AAU's vedtægt i stedet for "-formand"



LHR orienterede om ministeriets udmelding om, at universiteterne kan vælge at ændre terminologi i centrale dokumenter, så titler på den ledende person i universitetets styrende organer, råd og udvalg kan benævnes med kønsneutrale betegnelser. Hidtil har der været en tilbageholdenhed i AAU's ledelse ift. at ændre betegnelserne uden afsæt i lovgrundlaget, men den nye melding giver anledning til at drøfte AAU's indstilling igen. LHR opfordrede udvalget til at drøfte mulig terminologi på AAU, herunder fx ændring af formand til forperson.

Udvalget bakkede op om en ændring, så AAU så vidt muligt anvender en kønsneutral terminologi. Forperson og næstforperson blev foretrukket frem for orddannelser med -leder. Flere medlemmer fandt det positivt, at ændringen vil have en signalværdi, også selv om det betyder, at der vil være forskel på terminologien i sektorens lovgrundlag og AAU's vedtægter, udvalgskommissorier mv.

Udvalget bad om at få, hvis muligt, en liste over de betegnelser, som anvendes nu. På den baggrund vil udvalget komme med forslag til alternativer, herunder også til afledte orddannelser som fx formandskab.

Opfølgning:

Rektorsekretariatet samler en liste over nuværende terminologi på AAU, som ULD kan anvende til at lave en oversigt over de anbefalede betegnelser.

Ad 5. Danske Universiteters task force

Bilag: Status til Danske Universiteter

Indstilling: -

LHR indledte punktet med en kort historik for den nationale taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling, som Danske Universiteter har nedsat. Den vedhæftede status i bilaget rapporterer Aalborg Universitets indsats ift. taskforcens anbefalinger, som blev tiltrådt af Rektorkollegiet i august 2023. Status fra alle universiteterne skal bl.a. bruges til et opfølgingsmøde i den nationale taskforce d. 27. september.

Udvalget tog orienteringen til efterretning.

Ad 6. Status på indberetninger til Danmarks Statistik

Bilag: -

Indstilling: -

LHR orienterede kort om, at der har været problemer med adgangen til Danmarks Statistik. AAU har derfor ikke kunnet indrapportere data vedr. kønsfordelingen på stillingskategorier, løndata mv. inden for fristen, som efterfølgende er blevet forlænget. Af samme grund var det ikke muligt at præsentere data på mødet. Udvalget besluttede derfor at udskyde behandlingen af indberetningen.

Opfølgning:

Punktet genoptages på et kommende møde.

Ad 7. Meddelelser fra formanden

Bilag: -

Indstilling: -



I forlængelse af drøftelsen under punkt tre orienterede LHR om, at han har bedt om at få ULD-indsatsen på dagsordenen på direktionsmødet i november. Her vil han gerne drøfte følgende med sine kolleger i direktionen:

- Historikken – ligestilling, diversitet og inklusion har været fokusområder i ti år
- Den manglende effekt – jf. Stine Fabers oplæg på HSU-temadagen i august
- Kommissorium – fokus på, hvilken opgave ULD har og skal have, jf. også drøftelsen på dagens møde
- Genbekræftelse af mandatet – ULD bør fastholde sin rolle som rådgivende organ
- Rolle og ansvar – ledelsens forpligtelse ift. implementering i hverdagen skal tydeliggøres
- Direktionsansvar – ingen anden direktionsansvarlig har haft ansvar for samme område i ti år.

LHR fremhævede, at udgangspunktet må være, at AAU efterlever værdierne, så ULD står for noget reelt. Han bad herefter udvalgets medlemmer kommentere punkterne mhp. at kvalificere en kommende sagsfremstilling til direktionsbehandlingen. Udvalget bakkede op om LHR's forslag.

Udvalget blev også bedt om at forholde sig til ambitionsniveauet. Der var opbakning til anbefalingen om et progressivt standpunkt for udvalget, også selv om det forventeligt ikke vil blive taget lige godt imod alle steder.

Koblingen til universitetets strategi Viden for verden blev vendt igen. Det vil give større fokus og dermed forpligtelse, bl.a. fordi der skal afrapporteres direkte til direktionen. Omvendt bør værdierne gennemsyre alle indsatser på universitetet og ikke være en afgrænset strategisk indsats. TS foreslog, at rektor på sine institutbesøg og til institutledermøderne også bidrager til at øge opmærksomheden og ledelsesopbakningen ift. inklusion og diversitet.

Opfølgning:

Udvalgets bemærkninger indgår i forberedelsen af direktionsbehandlingen af ULD-indsatsen på AAU.

Ad 8. Meddelelser fra udvalget

Bilag: -

Indstilling: -

Der var ikke meddelelser fra udvalget

Ad 9. Eventuelt

Ingen bilag.

Indstilling: -

CL fremhævede dilemmaspejlet som en aktivitet med en god effekt og anbefalede, at det fortsat skal være et tilbud til organisationen. LHR supplerede, at det også var erfaringen fra ph.d.-skolen på SUND, og at han derfor ville anbefale det til de øvrige ph.d.-skoler på AAU.

I forlængelse af de oplyste punkter til drøftelse af ULD-indsatsen i direktionen benyttede TS anledningen til at rose LHR for indsatsen som direktionsansvarlig og forperson for udvalget.