



Udvalgsmøde

Der indkaldes hermed til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Torsdag den 17. november, klokken 09.00-11.00

Zoom-møde

Dagsorden:

- 1. Godkendelse af dagsorden (09.00-09.05)**
Bilag 1: Dagsorden til ULD-møde den 17. november 2022
- 2. Godkendelse af referat (09.05-09.10)**
Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 16. september 2022
- 3. Godkendelse af tiltag til at reducere ubevidst bias i ansættelsesprocessen (09.10-09.25)**
Bilag: Sagsfremstilling
- 4. Orientering om status på implementering af ULD's handleplan (09.25-09.35)**
Bilag: Implementeringsplan 2022
- 5. Orientering om ULD's leverancer ift. kønsdimension i forskning (09.35-09.55)**
Bilag: Sagsfremstilling
Bilag 1: Checklist on how to integrate sex and gender into research
- 6. Orientering om resultaterne af inklusionsmålingen (09.55-10.25)**
Bilag: Sagsfremstilling (*eftersendes*)
Bilag 1: AAU's inklusionsmåling 2022 (*eftersendes*)
- 7. Orientering om evaluering af handleplaner på fakultets- og institutniveau (10.25-10.35)**
Bilag: Sagsfremstilling
Bilag 1: Oversigt over indsatsområder, kønsfordeling og måltal
Bilag 2: Inspirationskatalog
- 8. Meddelelser fra formanden (10.35-10.45)**
- 9. Meddelelser fra udvalget (10.45-10.55)**
- 10. Eventuelt (10.55-11.00)**



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.



Kan frit distribueres
Til drøftelse og beslutning

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 17. november 2022

Drøftelse af tiltag til at reducere ubevidst bias i ansættelsesprocessen

Indstilling

Det indstilles, at udvalget drøfter tiltag til at reducere ubevidst bias i ansættelsesprocessen, herunder om:

- udvalgte tiltag skal være obligatoriske, eller om de skal indgå i et inspirationskatalog til valgfri afbenyttelses af ansættelses- og bedømmelsesudvalg.

Bilag

Ingen

Sagsfremstilling

Det indgår i AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet, at der skal udvikles modeller for inkluderende ansættelsesprocesser, som reducerer ubevidst bias. På den baggrund har ULD-sekretariatet udarbejdet forslag til tiltag, som reducerer ubevidst bias forud, under og efter ansættelsen.

Forud for opslag af stillingen

- I stillingsopslag opfordres ansøgere til ikke at oplyse identitetsmarkører i CV og ansøgning såsom navn, alder, køn og civilstatus, da det ikke har relevans for vurderingen af kompetencer og faglighed.
- Stillingsopslag screenes for ubevidst bias gennem et IT-program, der gør stillingsopslagene mere inkluderende, så de appellerer til en bredere ansøgerskare – forudsat at pilotprojektet videreføres.

Forud for udvælgelse af kandidater

- Ansøgning og CV (til TAP-stillinger) renses for eventuelle identitetsmarkører såsom navn, alder, køn og civilstatus, hvis de i forvejen ikke er udeladt på baggrund af opfordringen i stillingsopslaget.
- Ansættelses- og bedømmelsesudvalg ser en [video](#) om de situationer, hvor ubevidst bias kan komme til udtryk i forbindelse med udvælgelses- og ansættelsesprocessen.
- Ansættelsesudvalg finder og vægter de vigtigste kriterier som fundament for kandidatudvælgelsen.
- Ansættelsesudvalget udarbejder en spørgeramme, så alle kandidater får de samme spørgsmål og dermed samme mulighed for at positionere sig selv under samtalen.



- Ansættelsesudvalg udarbejder en case, som kandidater (til TAP-stillinger) skal løse forud for samtalen. Casen giver et hurtigt indblik i kandidaternes kompetencer og tilvejebringer et mere objektivt vurderings- og sammenligningsgrundlag forud for kandidatudvælgelsen.

Under ansættelsessamtalen

- Ansættelsesudvalget undlader at tale om kandidaterne imellem samtalerne for ikke at risikere at blive præget af hinandens opfattelser.

Efter ansættelsessamtalen

- Ansættelsesudvalget rangerer individuelt kandidaterne og præsenterer rangordenen på skift. Formanden for ansættelsesudvalget afslutter runden, så der ikke lægges uformel pres på de øvrige medlemmer af ansættelsesudvalget.

Involvering og kommunikation

ULD-sekretariatet samler de godkendte tiltag i et inspirationskatalog og indstiller eventuelle obligatoriske tiltag til godkendelse i direktionen.

Sagsbehandler(e)

Tina Strandvig, tist@adm.aau.dk, HR-afdelingen
10. november 2022

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 17. november 2022

Orientering om ULD's leverancer ift. kønsdimension i forskning

Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Bilag 1: Checklist on how to integrate sex and gender into research

Sagsfremstilling

AAU har en ambition om at øge hjemtaget af eksterne midler fra bl.a. EU's rammeprogram, Horizon Europe, som har et budget på 707 mia. kr. Hvis AAU skal have adgang til Horizon Europe, er kønsdiversitet et af de temaer, som organisationen skal arbejde med.

Det handler ikke kun om at øge kønsdiversiteten i organisationen eller i forskningsgrupperne. Fokus på kønsdiversitet i Horizon Europe rækker også ind i det faglige arbejde i forsknings- og innovationsprojekter. Det betyder, at kønsdiversitet skal være indlejret i alt fra design til metode og analyse med henblik på at øge kvaliteten, validiteten og anvendeligheden af forskningen.

ULD's tiltag

ULD-sekretariatet understøtter AAU Innovation med viden og redskaber, så de er i stand til at rådgive forskerne om, hvordan kønsdimensionen kan integreres i forskningsprojekter. På den baggrund har ULD-sekretariatet bidraget med følgende leverancer:

- En workshop for AAU's fundingrådgiverne i rådgivning om at integrere kønsdimension i forskning
- Deltagelse i AAU's fundingnetværk, herunder deltagelse i netværkets halvårige møder
- Udarbejdelse af en tjekliste, som skal give rådgivere og forskere inspiration til at arbejde med det i praksis
- Planlægning af et arrangement om kønsdimension i forskning i regi af Danske Universiteter

Kommunikation

ULD-formanden og sekretariatet har dialog med AAU Innovation og Det Strategiske Råd for Forskning og Innovation med henblik på til at kunne sikre kompetenceudvikling inden for området.

Sagsbehandler(e)

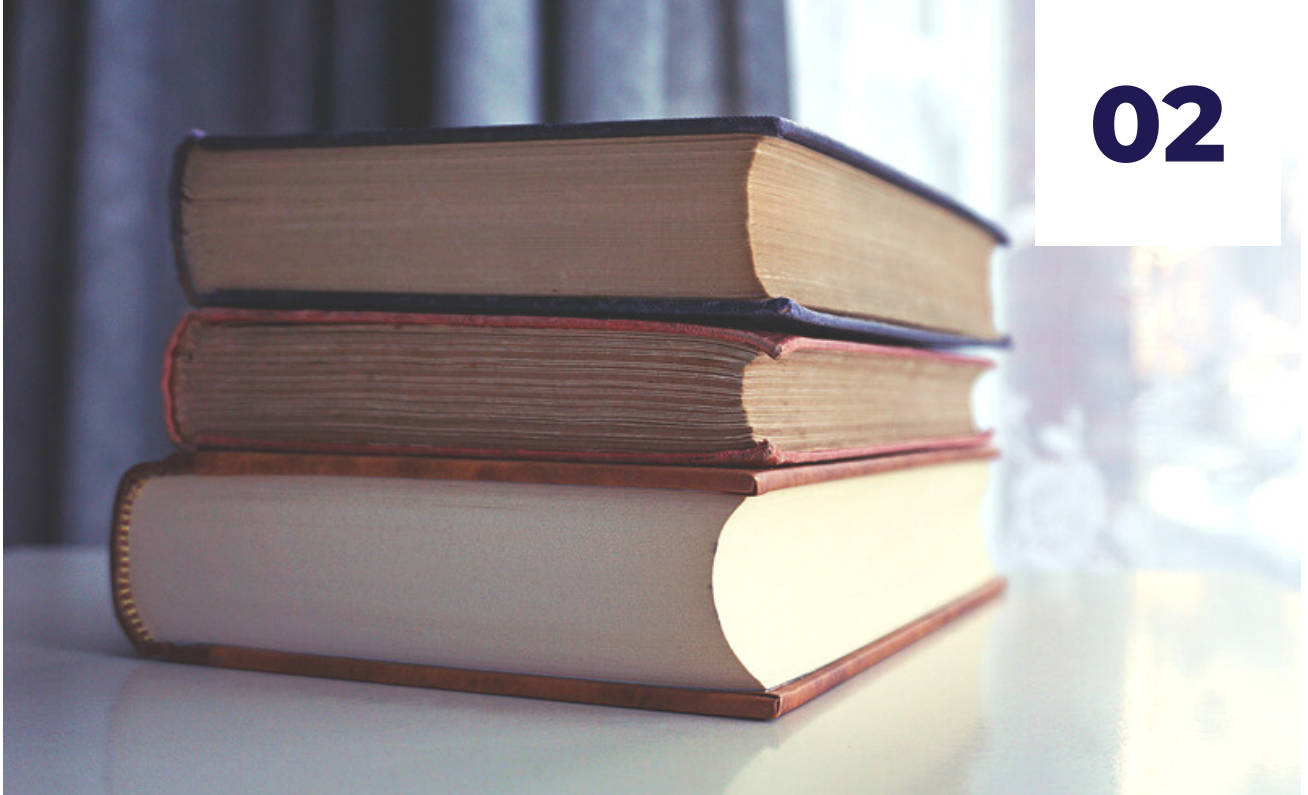
Louise Toft Andersen, ltand@adm.aau.dk, HR-afdeling
7. november 2022

CHECKLIST ON HOW TO INTEGRATE SEX AND GENDER INTO RESEARCH



■

This toolkit contains tools and resources to help researchers and reviewers better account for sex and gender in research.



BACKGROUND

It's a political priority for the European Commission as per the [EU's Gender Equality Strategy 2020-2025](#) to increase the number of women-led technology start-ups and increased funding for gender and intersectional research.

"The promotion of equality between women and men is a task for the Union, in all its activities, required by the Treaties. Gender equality is a core value of the EU, a fundamental right and key principle of the European Pillar of Social Rights . It is a reflection of who we are. It is also an essential condition for an innovative, competitive and thriving European economy. **In business, politics and society as a whole, we can only reach our full potential if we use all of our talent and diversity**" – European Commission, Gender Equality Strategi 2020-2025.

In the field of research and innovation, the Commission has introduced new measures to strengthen gender equality in Horizon Europe, such as the possibility to require a gender equality plan from applicants and an initiative to increase the number of women-led technology start-ups. Funding for gender and intersectional research has also been made available.

As per [Horizon Europe's Strategic Plan 2021-2024](#), a specific strategic issue is GENDER EQUALITY AND INCLUSIVENESS:

- Gender equality is a **cross-cutting priority** in Horizon Europe and concerns all programme parts;
- Activities will aim at eliminating gender inequality and intersecting socio-economic inequalities – including those based on disability, ethnicity, and LGBTIQ – throughout research and innovation systems, including by **addressing unconscious bias and systemic structural barriers**;
- The integration of the gender dimension will be a requirement by default in research and innovation content across the whole programme unless its non-relevance is duly justified.

NEW

Rather than flagging the gender dimension as relevant in some calls, there is a **mandatory integration of the gender dimension into research and innovation content across the Work Programmes by default** – unless it is duly justified that sex and/or gender aspects are not relevant –this will be specified in the call!

[LINK TO THE HORIZON EUROPE STRATEGIC PLAN 2021-2024](#)

Why?

As consistently advocated by European Commission within FP5, FP6 and FP7 and Horizon 2020 introducing a gender-sensitive approach yields research and teaching of higher quality and validity by:

- helping to make research results more relevant for society;
- enabling development of new research, teaching, and career progress paradigms in research institutions;
- enabling researchers to write more competitive proposals.

Because

- gender-balanced research teams perform better and attract top-level researchers;
- gender-sensitive approaches induce researchers to use more sensitive research methodology in general;
- gender equality is an overarching principle of the Horizon 2020 programme.

What is the purpose of this toolkit?

The aim of this toolkit is to help researchers integrate gender dimension in their ongoing research, and to incorporate it when conceiving new projects. This toolkit also helps research staff in consider the ways gender is relevant for their research.

LINK TO EUROPEAN COMMISSION:
TOWARDS INCLUSIVE GENDER EQUALITY
IN RESEARCH AND INNOVATION



THE THREE NEW CRITERIA

- Gender Equality Plan (GEP) - Eligibility Criterion
- Integration of the gender dimension - Award Criteria
- Gender balance - Ranking Criteria

When a Grant Agreement is signed, it commits beneficiaries to taking measures to promote gender equality in implementations and actions, and, where applicable, in line with their GEP

[Link to The AAU Strategic Action Plan for Gender Equality and Diversity](#)

**STRATEGIC
ACTION PLAN
FOR GENDER
EQUALITY
AND DIVERSITY**

Integration of the gender dimension into research

The integration of the gender dimension addresses the incorporation of sex and/or gender analysis through the entire R&I cycle. This includes setting of research priorities through:

- defining concepts
- formulating research questions
- developing methodologies
- gathering and analysing sex/gender disaggregated data
- evaluating and reporting results and transferring them to markets into products and innovations

"Looking at potential sex and/or gender differences and at gender equality related issues brings added value in terms of research excellence, rigor, reproducibility and creativity, brings in-depth understanding of all people's needs, behaviours and attitudes, and enhances the societal relevance of research and innovation". - Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans





Sex

refers to the **biological attributes** (functions deriving from chromosomal complement, reproductive organs, or specific hormones or environmental factors that affect the expression of phenotypic traits in sexually reproducing organisms) that distinguish **male, female, and intersex** (in humans) or hermaphrodite (non-human animals). In engineering and product design research, sex includes anatomical and physiological characteristics that may affect the design of products, systems and processes.



Gender

refers to **socio-cultural norms, identities and relations** that, together, shape and sanction “feminine” and “masculine” behaviours, structure societies and organisations, and also affect products, technologies, environments, and knowledges. Gender is complex and changes across time and place.

For example

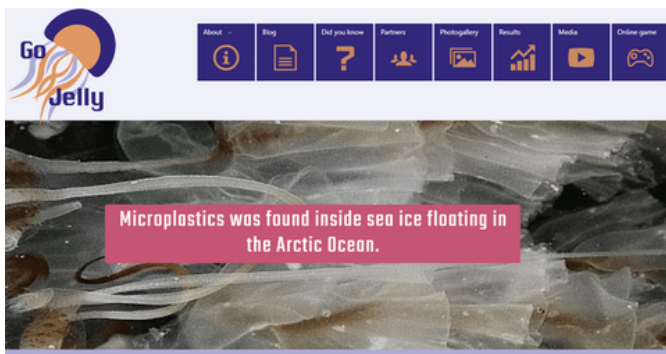
- A conference on “Sex Differences in Pain” would address biological determinants of pain perception between females and males.
- A conference on “Gender Differences in Pain” would address socio-cultural assumptions about how women and men experience pain differently.



EXAMPLES

08

Click on the photo and read more.
Horizon2020



Click on the link and read the abstract:
[Abstract for GoJelly](#)

What and how?

-example and questions to ask

The objective of the GoJelly project is to develop, test and promote a gelatinous solution to microplastic pollution by developing a TRL 5-6 prototype microplastics filter (GoJelly) for commercial and public use, where the main raw material is jellyfish mucus.

The consortium addresses two environmental issues with one approach by removing the commercially and ecologically destructive sea and coastal pollution of both jellyfish and microplastics.

This innovative approach will ultimately lead to less plastic in the ocean, municipal demand (and thereby competitive prices) for jellyfish raw material to fill the "mucus-need" by filter developers, and in turn more jobs for commercial fishers in off-seasons.

The by-products of the GoJelly biomass have other uses as well, ensuring that GoJelly also delivers a green innovation, resulting in novel, valuable resource for the food and feed industry as well as agro-biological fertilizer for organic farming.

Expected end users in "commercial and public"? Gender diversity among these?

Growing jellyfish is part of the project – male/female differences in mucus?

Consortium composition? Interactions across WPs? Expert groups?

Gendered differences in attention to environmental issues – does GoJelly have particular interest groups in mind?

Who is employed in filter developing?

Fishery mainly employs men – "fishermen". It is a precarious occupation. Can GoJelly reflect on this gendered impact?

Gender - geographical differences in who eats jellyfish?

Who is involved in the organic farming that is expected to benefit?

EXAMPLES

09

What and how?

-example and questions to ask

The GoJelly prototype products will be tested and demonstrated in three different European seas (Norwegian, Baltic and Mediterranean), by a range of stakeholders, including commercial fishers and industry partners.

The project will also ensure the possibilities for broader European promotion and utilization of GoJelly at the local, regional and global level by delivering a socio-ecological methodological toolbox for forming and implementing policies.

GoJelly will broadly communicate its results in several formats such as traditional social media, open lab ship cruise, and in the form of an experimental online game depicting different management scenarios under different jellyfish and microplastics combinations.

An interdisciplinary and international consortium consisting of technology developers, business analysts, fishing companies, research institutes, and both natural and social scientists will realize GoJelly, and will ensure the uptake of GoJelly products by industry and policy makers."



Any male/female differences in jellyfish in European seas compared to elsewhere?

What is the gender and diversity representation among these stakeholders?

Methodology toolbox that considers gender in methods offered/examples used/researchers quoted?

Who are the spokespersons of the project? Can communication challenge the fisher"men" stereotype?

Game design = consider the gendered aspects of online and virtual design.

This cross-disciplinary consortium is great! Make sure this background diversity is visible in the dissemination, too.

WHO'S IN? WHO'S OUT?

What are the impacts of these inclusions and exclusion?

ENVIRONMENTAL CONCERNS = GENDERED JELLYFISH = (CAN BE) MALE/FEMALE

Are reflections on these sex and gender differences included in the project application and project design?

IMMEDIATELY AFFECTED EMPLOYMENT (FISHERY) = GENDERED
How does the Consortium reflect on and act on this?

FOR WHOM/HOW IS THIS RESEARCH RELEVANT IN SOCIETY?
BY WHOM/HOW IS THE PRESENTATIONS CARRIED OUT?

Does the Consortium include its own diversity in outreach activities?

WHO IS (NOT) REPRESENTED IN COLLABORATIONS AND IMPACT GROUPS?

And can these be reached deliberately as part of the dissemination activities?

RELEVANT QUESTIONS FOR YOUR RESEARCH

10

Here is a list of questions that can help inspire you when you are considering whether and how to address gender and/or sex in your research and/or innovation project. Each section includes questions related to a specific aspect of a research project.

Questions related to the idea generation phase – development of the research project

- Does the research project involve people or other living beings? If so, have you considered whether gender and/or sex is relevant to your research topic?
- Have you reviewed the research literature (and/or other sources) about gender/sex and gender/sex difference within your research area?
- Are you drawing on research that explores gender and/or sex in relation to your topic?
- Have you considered whether gender and/or sex might influence people's approach to your research topic?
- Have you considered assumptions about gender and/or sex and stereotypes which might affect your research topic?

RELEVANT QUESTIONS FOR YOUR RESEARCH

11

Questions related to the design of the research project

- Are your questionnaires, focus groups, observations etc. designed to identify relevant gender and/or sex differences in the research field?
- If the project involves sampling, are your samples balanced with regard to gender (if 50/50 is not possible then at least 40/60)?
- Will gender and/or sex be one of the variables involved in the analysis of your data?
- Will other relevant variables (for example, age or profession) be analysed in relation to gender and/or sex?
- If the answer to any of these questions is 'no', what is the reason for this?

RELEVANT QUESTIONS FOR YOUR RESEARCH

12

Questions related to the funding application phase

- Have you considered whether the research results and effects are gender-dependent?
- Does your chosen method make it possible to detect and investigate potential gender/sex differences?
- Is the data collected differentiated by gender/sex?
- Is analysing the data collected from a gender/sex perspective relevant?
- Does the application describe how issues of gender/sex will be addressed by the project? If gender/sex is not relevant, are the reasons for this explained in the application?

Questions related to dissemination and publication

- Does the dissemination of your results include statistics, tables, figures and descriptions focussing on relevant gender differences?
- Are you conscious of gender and/or sex in how you phrase things in connection with your dissemination and communication activities?

WHERE TO GET HELP?

13



Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering and Environment

What is Gendered Innovations?

SEX & GENDER ANALYSIS

- General Methods
- Specific Methods
- Terms
- Checklists

CASE STUDIES

- Science
- Health & Medicine
- Engineering

HEALTH & MEDICINE
Sex and Gender Methods

Gendered Innovations
Stanford University



Successful proposal for Horizon Europe – part II

HORIZON EUROPE

European Commission
A Successful proposal for Horizon Europe



European Commission

GENDERED INNOVATION
How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation

Publications Office
European Union

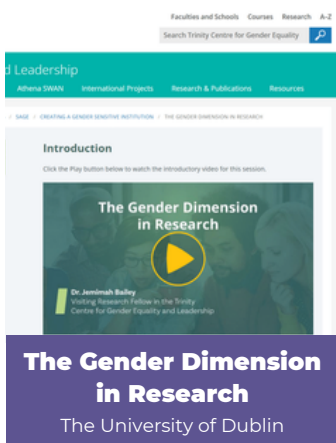


European Commission

GENDERED INNOVATIONS 2:
How Inclusive Analysis Contributes to Research and Innovation

Policy Review

Publications Office
European Union



Faculties and Schools Courses Research A-Z

Search Trinity Centre for Gender Equality

Leadership

Athena SWAN International Projects Research & Publications Resources

Introduction

Click the Play button below to watch the introductory video for this session.

The Gender Dimension in Research

Dr. Jemimah Bailey
Visiting Research Fellow in the Trinity Centre for Gender Equality and Leadership

The Gender Dimension in Research
The University of Dublin



WHAT IS THE GENDER DIMENSION IN RESEARCH?

CASE STUDIES IN INTERDISCIPLINARY RESEARCH

TRINE ROGG KORSVIK & LINDA M. RUSTAD

Case Studies
Kjønnsforskning.no



Horizon Europe
Programme Guide

Links are included in the photos.

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 17. november 2022

Orientering om evaluering af handleplaner på fakultet- og institutniveau

Indstilling

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Bilag 1: Oversigt over indsatsområder, kønsfordeling og måltal

Bilag 2: Inspirationskatalog

Sagsfremstilling

Som led i AAU's tidligere strategiske handleplan for ligestilling og diversitet har fakulteter og institutter udarbejdet egne handleplaner for perioden 2019-2021. En slutevaluering har fundet sted i oktober 2022.

Formål med evalueringsmøderne

Der er afholdt evalueringsmøder med hvert fakultet og de tilhørende institutter med henblik på at skabe videndeling på tværs i relation til de strukturelle udfordringer og muligheder, som er belyst i arbejdet med at udarbejde og implementere handleplanerne.

I handleplanerne har hvert fakultet og institut udvalgt og arbejdet med et eller flere af indsatsområderne *flere kvinder i ledelsen*, *work-life balance* og *internationalisering* samt opstillet måltal for det underrepræsenterede køn i ledelsen med udgangspunkt i kønsfordelingen på tidspunktet for handleplanens udarbejdelse.

Bilag 1 præsenterer de valgte indsatsområder samt kønsfordeling og måltal for ledelsen, mens bilag 2 giver inspiration til konkrete tiltag med udgangspunkt i fakulteternes og institutternes handleplaner.

Kommunikation

Evaluering og inspirationskatalog forelægges fakultetsledelserne med henblik på udarbejdelse af en strategi, som fremover skal sætte rammen for det videre arbejde på fakultet og institutter.

Sagsbehandler(e)

Louise Toft Andersen, ltand@adm.aau.dk, HR-afdelingen
10. november 2022

Oversigt over indsatsområder, kønsfordeling og måltal

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

Sagsbehandler:
 Louise Toft Andersen
 Telefon: 9940 7388
 E-mail: ltand@adm.aau.dk

Tabel 1: Indsatsområder

Fakultet	Valgte indsatsområder		
	Flere kvinder i ledelsen	Work-life balance	Internationalisering
ENG	x	x	x
Materialer og Produktion		x	x
Matematiske Fag		x	
Energiteknik			x
Kemi og Biovidenskab	x	x	
SBi		x	x
Adgangskursus		x	
Første Studieår		x	
TECH	x	x	x
Datalogi			x
Elektroniske systemer	x		
Arkitektur og Medieteknologi	x	x	
Planlægning	x		
SUND	x	x	
Medicin og Sundhedsteknologi	x	x	
Klinisk Institut	x	x	
HUM		x	
Kommunikation og Psykologi		x	
Kultur og Læring		x	
SAMF	x	x	x
Sociologi og Socialt arbejde		x	x
Økonomi og Ledelse		x	x
Politik og Samfund	x	x	x
Juridisk Institut		x	x

Tabel 2: Kønsfordeling for fakultetsledelsen 2019/2020, måltal og kønsfordeling ultimo 2022

Fakultetsledelsen: Kønsfordeling 2019/2020, måltal og kønsfordeling ultimo 2022						
Fakultet	Kønsfordeling 2019/2020		Måltal		Kønsfordeling 2022	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
ENG*	14 %	86 %	23 %	77 %	18%	82%
TECH	-	-	-	-	33%	66%
SUND*	0 %	100 %	20 %	80 %	0%	100%
HUM*	20 %	80 %	50 %	50 %	14%	86%
SAMF	50 %	50 %	-	-	14%	86%

*ENG forventer en målrealisering i 2021.

*SUND forventer en målrealisering i 2023.

*HUM forventer en målrealisering i 2030.

Tabel 3: Kønsfordeling for institutledelsen 2019/2020, måltal og kønsfordeling ultimo 2022

Institutledelse: Kønsfordeling 2019/2020, måltal og kønsfordeling ultimo 2022						
Fakultet	Kønsfordeling 2019/2020		Måltal		Kønsfordeling 2022	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
ENG						
Materialer og Produktion	50 %	50 %	-	-	40%	60%
Matematiske Fag	25 %	75 %	25 %	75 %	25%	75%
Energiteknik	33 %	67 %	-	-	50%	50%
Kemi og Biovidenskab	33 %	67 %	-	-	25%	75%
SBi	33 %	67 %	-	-	56%	44%
Adgangskursus	0 %	100 %	-	-	0	100%
Første Studieår	0 %	100 %	-	-	-	-
TECH						
Datalogi	33 %	67 %	-	-	33%	66%
Elektroniske systemer	33 %	67 %	-	-	33%	66%
Arkitektur og Medieteknologi	33 %	67 %	44 %	56 %	33%	66%
Planlægning	67 %	33 %	-	-	66%	33%
SUND						
Medicin og Sundhedsteknologi	50 %	50 %	-	-	75%	25%
Klinisk Institut*	0 %	100 %	25 %	75 %	50%	50%
HUM						
Kommunikation og Psykologi*	20 %	80 %	20-60 %	40-60 %	44%	56%
Kultur og Læring	67 %	33 %	-	-	38%	62%
SAMF						
Sociologi og Socialt arbejde	50 %	50 %	-	-	50%	50%
Økonomi og Ledelse	50 %	50 %	-	-	29%	71%
Politik og Samfund	50 %	50 %	-	-	50%	50%
Juridisk Institut	75 %	25 %	-	-	66%	33%

*Klinisk Institut forventer en målrealisering i 2023.

*Kommunikation og Psykologi forventer en målrealisering i 2023.

Tabel 3: Kønsfordeling personer med ledelsesansvar 2019/2020, måltal og kønsfordeling ultimo 2022

Personer med ledelsesansvar: Kønsfordeling 2019/2020, måltal og kønsfordeling ultimo 2022						
Fakultet	Kønsfordeling 2019/2020		Måltal		Kønsfordeling 2022	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
ENG						
Materialer og Produktion	33 %	67 %	33 %	67 %	29%	71%
Matematiske Fag	50 %	50 %	50 %	50 %	50%	50%
Energiteknik	27 %	73 %	27 %	73 %	29%	71%
Kemi og Biovidenskab*	11 %	89 %	50 %	50 %	16%	84%
SBi	67 %	33 %	67 %	33 %	49%	51%
Adgangskursus	0 %	100 %	-	-	0	100%
Første Studieår	0 %	100 %	-	-	-	-
TECH						
Datalogi	25 %	75 %	-	-	31%	69%
Elektroniske systemer*	40 %	60 %	50 %	50 %	40%	60%
Arkitektur og Medieteknologi	33 %	67 %	44 %	66 %	33%	66%
Planlægning	35 %	65 %	-	-	52%	48%
SUND						
Medicin og Sundhedsteknologi*	41 %	59 %	41 %	59 %	38%	62%
Klinisk Institut*	22 %	78 %	44 %	56 %	33%	66%
HUM						
Kommunikation og Psykologi*	48 %	52 %	52 %	48 %	50%	50%
Kultur og Læring	61 %	39 %	-	-	60%	40%
SAMF						
Sociologi og Socialt arbejde	67 %	33 %	-	-	73%	27%
Økonomi og Ledelse	28 %	72 %	33 %	67 %	29%	71%
Politik og Samfund	21 %	79 %	20 %	80 %	27%	73%
Juridisk Institut	75 %	25 %	-	-	60%	40%

*Kemi og Biovidenskab forventer en målrealisering i 2023

*Elektroniske systemer forventer en målrealisering i 2030

*Medicin og Sundhedsteknologi forventer en målrealisering i 2020

*Klinisk Institut forventer en målrealisering i 2022.

*Kommunikation og Psykologi forventer en målrealisering i 2020.



UDVALGET FOR
LIGESTILLING OG
DIVERSITET

INSPIRATIONS KATALOG

HANDLEPLANER
PÅ FAKULTETS-
OG
INSTITUTNIVEAU

INTRODUKTION

For at forankre arbejdet med ligestilling og diversitet bredt i organisationen har AAU's fakulteter og institutter haft til opgave at udarbejde og implementere handleplaner for at fremme kønsbalancen i ledelsen, work-life balance og internationalisering. Herunder at forholde sig til de udfordringer, der opleves blandt ledere og medarbejdere og på den baggrund iværksætte tiltag med en forbedrende effekt.

Kataloget giver inspiration til tiltag, som har vist at have en positiv indvirkning på indsatsområderne "flere kvinder i ledelsen", "work-life balance" og "internationalisering".

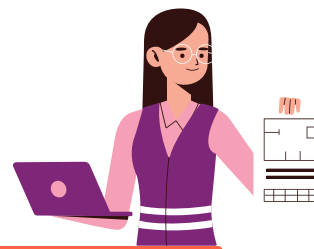
Formålet med inspirationskataloget er at skabe videndeling på tværs af AAU i relation til de strukturelle udfordringer og muligheder, som er belyst i arbejdet med at udarbejde og implementere handleplanerne.

De tre indsatsområder er ikke endegyldige for det videre arbejde, men områderne og de forskellige handlinger kan læses som inspiration.

AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026 bygger videre på arbejdet i den forrige strategiperiode. Som noget nyt omfatter strategien også det teknisk-administrative personale og de studerende og adskiller sig således fra sidste strategiperiode, hvor initiativerne var målrettet det videnskabelige personale. I strategiperioden 2022-2026 arbejder universitetet med to overordnede fokusområder for en række nye indsatsområder og aktiviteter; diversitet og inklusion. Læs mere i AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026.



BEDSTE PRAKSIS - KVINDER I LEDELSE



- Anvend systematisk AAU's værktøj til at screene stillingsopslag for sproglige stereotyper.
- Udarbejd en tekst til anvendelse i bedømmelsesudvalg som beskriver at barselsorlov, orlov til terminal pleje og andre forhold i privatlivet, som har skabt 'hul' i ansøgers CV, er forhold, som bedømmelsesudvalget vil se bort fra.
- Skab plads til at medarbejdere med interesse for ledelse kan prøve kræfter med ledelsesopgaver og understøttes den rette kompetenceudvikling samt sparring.
- Lad karrieudvikling indgå som et strategisk fokusområde i relevante strategier med italesættelse og synliggørelse af karrieremuligheder på fakultetet/instituttet.
- Anvend systematisk søgekomitéer til at sikre et bredt ansøgerfelt af høj kvalitet og diversitet, herunder nationale og internationale kvalificerede ansøgere og repræsentation af mere end ét køn.
- Sikre altid at have diversitet i ansættelsesudvalg.
- Tydeliggør vurderingskriterier for de forskellige VIP stillinger.
- Adgang til rollemodeller.
- Synliggør kønsfordelingen på stillingskategorier årligt.
- Udarbejd en kommunikationsstrategi hvori der aktivt fokuseres på historier om kvinder og karriere.

BEDSTE PRAKSIS - WORK LIFE BALANCE



- Drøft grænseløshed, tilgængelighed og mailkultur og udarbejd en mail- og kalenderpolitik.
- Udarbejd "code of conduct" som i overordnet form motiverer til fælles kultur og hensyntagen til hinanden.
- Udarbejd en planlægningsmodel for TAP, som understøtter gennemsigtighed af arbejds- og opgavemængde. Skab plads til den fornødne tid, ro og rum til koncentration og fordybelse. Fx via indretning af arbejdspladsen.
- Implementer en timepolitik med en gennemsigtig fremgangsmåde for ressourcestyring for VIP.
- Implementer begrebet "forskningsfred" og indsætter herfor. Find et allerede udarbejdet inspirationskatalog på AAU.
- Informer om muligheden for barsel og forældreorlov samt AAU's barselssamtaler og mulighed for fleksible arbejdsvilkår.
- Fokuser især på onboarding af unge medarbejdere.
- Drøft det gode samarbejde og psykologisk tryghed på tværs.
- Etabler månedlige dialogmøder hvor medarbejdere kan drøfte trivsel, arbejdsområde og udfordringer.
- Synliggør kønsfordelingen på stillingskategorier årligt.
- Brug fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse for TAP.
- Brug fleksible modeller i ph.d.-uddannelsen for udlandsophold.

BEDSTE PRAKSIS - INTERNATIONALISERING



- Tilknyt internationale forskere og gæsteforelæsere til især ph.d.-stipendiater mhp. at understøtte international publicering og netværk.
- Udarbejd en sprogpolitik for skriftlig kommunikation samt mødeafvikling.
- Understøt at medarbejdere modtager dansk- og engelskundervisning.
- Tilbyd kurser i dansk og engelsk med fokus på udtale.
- Tilbyd startpakker for nye udenlandske medarbejdere hvori arbejdsopgaver, institutkultur etc. præsenteres.
- Fokuser på at involvere internationale medarbejdere i administrative opgaver.
- Udarbejd engelske udgaver af studieordninger.
- Etabler et program for gæsteforelæsere mhp. at styrke det internationale netværk.
- Afhold poster parties for medarbejdere og studerende, hvor nationale skikke, vaner m.m. præsenteres for hinanden.
- Undersøg hvorvidt der er klyngekultur på instituttet, og etabler tiltage, der forbedrer sociale relationer og kulturelforståelse mellem nationale og internationale medarbejdere.

ANDRE AKTIVITETER PÅ AAU



Foruden de mange tiltag som AAU's fakulteter og institutter har igangsat, udbyder Udvalget for Ligestilling og Diversitet en række aktiviteter, som har til formål at styrke diversitet og inklusion på universitetet. Aktiviteterne henvender sig til alle medarbejdere på AAU. Nedenfor ses et par eksempler til inspiration for fakulteter og institutter.

DIVERSITET- OG INKLUSIONSTRÆNING

Kurserne henvender sig til alle medarbejdere på AAU og er gratis at deltage i. Kurserne faciliteres af konsulentfirmaet ConnectingCultures og afholdes på både dansk og engelsk. Det er muligt at tilmelde sig kurser i:

- Ubevidst bias
- Inkluderende sprog og kommunikation
- Inkluderende ledelse
- Kulturel intelligens

MENTORORDNING FOR VIP OG TAP

I det omfang at det er muligt, sker matchet på tværs af fakulteter og afdelinger. Det bidrager til at øge karriereudvikling, netværksdannelse og skaber et neutralt og fortroligt rum mellem mentor og mentees.



FOR MERE INFORMATION

Læs mere om Aalborg Universitets arbejde med ligestilling og diversitet på Udvalget for Ligestilling og Diversitets hjemmeside. Her kan du også læse mere om, hvordan ligestilling og diversitet udgør en del af fundamentet for universitetets strategi Viden for Verden 2022-2026.

Kontakt

Sekretariatet for Ligestilling og Diversitet

Funktionspostkasse: ulde@adm.aau.dk

Hjemmeside:

[https://www.ansatte.aau.dk/udvalg/
/udvalget-ligestilling-og-diversitet/](https://www.ansatte.aau.dk/udvalg/udvalget-ligestilling-og-diversitet/)

