



## Udvalgsmøde

Der indkaldes hermed til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet

**Mandag den 23. september 2024, klokken 13-15**

Selma Lagerlöf Vej 249, lokale 11.01.032

---

### Dagsorden:

#### Punkter til godkendelse

- 1. Godkendelse af dagsorden (13.00-13.05)**  
Bilag: Dagsorden til ULD-møde
- 2. Godkendelse af referat (13.05-13.10)**  
Bilag: Referat af møde i ULD den 23. april 2023

#### Punkter til behandling

- 3. Udvalgets formål (13.10-13.40) (LHR)**  
Bilag: Sagsfremstilling  
Bilag: Kommissorium
- 4. Terminologi på ledelsesniveau (13.40-14.00)**  
Bilag: Sagsfremstilling  
Bilag 1: Forslag til lov

#### Punkter til orientering

- 5. Danske Universiteter og task force (14.00-14.10) (LHR)**  
Bilag: Status til Danske Universiteter (eftersendes)
- 6. Status på indberetninger til Danmarks Statistik (14.10-14.20) (LI)**
- 7. Meddelelser fra formanden (14.20-14.30)**
- 8. Meddelelser fra udvalget (14.30-14.45)**
- 9. Eventuelt (14.45-14.55)**



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

**Deltagere:** Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Trine Schultz (TS), Mette Mechlenborg (MME), Claus Lassen (CL), Anne Estrup Olesen (ANESO), Birgit Feldtmann (BFE) og Tina Strandvig (TIST - referent).

**Afbud:** Linda Ibsen (LIBS), Katrine Vasegaard (KVAS), Louise Møller Haase (LMH).

### Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 23. april 2024

Dagsordenen blev godkendt.

### Ad 2. Godkendelse af referat

Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 15. september 2023

Referatet blev godkendt.

### Ad 3. Udvalgets mødeform i 2024

Bilag: Sagsfremstilling

LHR gennemgik kort baggrunden for udvalgets nuværende mødeform og bemærkede, at der er behov for at genbesøge beslutningen som følge af den seneste medlemsudskiftning.

Udvalget drøftede fordele og ulemper ved de forskellige mødetyper. MME fremhævede hybridmøder som værende problematiske, idet onlinedeltagere ofte bliver sekundære i forhold til de fysiske deltagere. Fremadrettet fandt udvalget det derfor mest hensigtsmæssigt udelukkende at holde fysiske eller virtuelle møder.

CL foreslog at genindføre udvalgets tidligere praksis med at holde udvalgmøderne på alle universitetets campusser, som det var tilfældet før Corona-pandemien. Udvalget bakkede op om forslaget, da det vil give mulighed for at tage temperaturen på alle campusser, hvor der kan forekomme spredning i forankringen af arbejdet med diversitet, inklusion og ligestilling. Derudover vil et møde i København give større mulighed for at få eksterne deltagere til at holde indlæg eller at besøge andre organisationer, der er langt fremme på området.

På baggrund af drøftelserne besluttede udvalget, at der årligt skal afholdes tre fysiske udvalgmøder i hhv. Aalborg, Esbjerg og København, ét virtuelt møde samt én fysisk temadag.

#### Opfølgning:

- I 2024 planlægger TIST et virtuelt udvalgsmøde den 13. juni og et fysisk udvalgsmøde i hhv. København og Esbjerg på de allerede planlagte datoer den 23. september eller 4. november 2024.
- Opfølgning af HL (september 2024) har været at fastholde programmet som det er booket hos alle. Desuden er LHR indbudt til møde med rektor og Nordjyllands folketingsmedlemmer til møde samme dag i SUNDs nye bygninger og et fysisk møde andetsteds vil derfor ikke være muligt.



#### Ad 4. Sexisme og karriereforløb på de danske universiteter

Bilag: Sagsfremstilling

Bilag 1: Sexisme og karriereforløb på de danske universiteter.

---

TIST oplyste, at rapporten er bestilt af UFM efter den store underskrift indsamling, hvor knap 700, primært kvinder, skrev under og fortalte om deres oplevelser med sexisme og krænkede adfærd i universitetsverdenen.

TIST fremlagde rapportens hovedkonklusioner og fremhævede bl.a., at sexisme i samfundsdebatten kun omhandler de voldsomme oplevelser (toppen af isbjerget), men at hverdagssexisme er meget mere udbredt – særligt på universiteterne som følge af midlertidige ansættelser og et generelt kompetitiv miljø.

I VIVE-rapporten kategoriseres sexisme som hhv. *kønsnedværdigende adfærd*, *seksualiseret nedværdigende adfærd* og *uønsket fysisk kontakt og tvang*, som blandt de adspurgte kvinder på AAU er oplevet af hhv. 36, 32 og 23 procent. Ifølge rapporten forekommer sexistiske hændelser ofte i sociale og uformelle kontekster, forårsaget af kolleger med højere anciennitet, ledere eller vejledere. Derudover viser rapporten, at de mest udsatte grupper er unge, personer med børn, biseksuelle og internationale medarbejdere.

TIST oplyste, at hele sektoren skal arbejde med rapportens problemstillinger, og at det på AAU er besluttet, at rapportens resultater skal drøftes bredt i organisationen i regi af ledelsen, udvalg og råd.

##### **Opfølgning:**

- HSU, HAMiU, De Akademiske Råd og Rektors Institutledermøde har drøftet rapporten og en yderlig opfølgning blev sat på direktionens dagsorden til 4.september. Punktet blev taget af efter drøftelse af forslag til implementering på HSUs seminar i august. Der planlægges opsamling senere på efteråret.
- 

#### Ad 5. Workshop: Hvad er sexisme, og hvad er vores handlemuligheder set fra et individ-, gruppe- og ledelsesperspektiv?

Bilag: How to talk about sexism at AAU.

---

Ukendt

##### **Opfølgning:**

#### Ad 6. Indsatser for diversitet og inklusion på institutter og enheder

Bilag: Sagsfremstilling

Bilag 1: Oversigt over diversitets- og inklusionsfremmende indsatser på AAU's institutter

---

#### Ad 6. Meddelelser fra formanden

Bilag: Ingen

---

LHR orienterede om følgende:

##### Manglende TAP-repræsentant i ULD

Medarbejdersiden i HSU har endnu ikke fået valgt en ny TAP-repræsentant til ULD.

##### Ekstern interesse for ULD's indsatser

Der er stor interesse for ULD's forskellige indsatser. F.eks. har det nordjyske medie 'Vigour' bragt en artikelseerie i tre dele om vores forsøg med at reducere bias i rekruttering.

Derudover er TIST afsted på forskellige konferencer for at holde oplæg om vores indsatser og er senest blevet inviteret til møde i Aalborg Kommunes Mangfoldighedsudvalg.



**Ad 7. Implementering af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet**

Bilag: Implementeringsplan 2022-2026

---

Drøftelse af indsats i handleplanen eller indsatser ift. rapport Sexisme og karriereforløb på danske universiteter.

**Ad 7. Meddelelser fra udvalget**

Bilag: Ingen

---

**Ad 8. Eventuelt**

---



**Punkt:** Drøftelse  
**Type:** Kan frit distribueres  
**Dato:** 23-09-2024

## Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD)

### Drøftelse af udvalgets formål

Eventuelle bilag: Bilag1: Kommissorium

Sagsfremstilling: Udvalget for Ligestilling og Diversitet blev oprettet i 2017. Udvalget har siden haft 4 årlige møder. Formålet med udvalget er, at *"skabe rammen for ligestillingsarbejdet på Aalborg Universitet med henblik på at skabe lige muligheder for alle."* Udvalget skal arbejde for en strategisk og langsigtet udvikling af ligestilling på AAU. Udvalget er rådgivende for direktionen og kan indstille sager til direktionen.

Udvalget har desuden nogle opgaver med at monitorer og overvåge udviklingen indenfor udvalgets område, samt sikre udarbejdelse af diverse rapporter til myndigheder og formidling internt og eksternt.

Udvalget har løbende haft sager til behandling i direktionen, samt udarbejdet forslag til drøftelser og workshops på AAU, med det sigte at skabe debat om mulighed for mere ligestilling og diversitet.

Indstilling: Udvalget bedes drøftet det nuværende kommissorium.

Sagsbehandler: HL, Rektorsekretariat

23-09-2024



AALBORG UNIVERSITET

Udvalget for Ligestilling og  
Diversitet

Dato: 20.08.2021

Revideret: 03.01.2022

### Kommissorium for Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) er nedsat af direktionen på Aalborg Universitet. Udvalget har ansvaret for den strategiske og langsigtede udvikling af og arbejde med ligestillingsområdet på Aalborg Universitet.

Temamæssigt beskæftiger udvalget sig med køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans, medarbejdere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse mv.

### Udvalgets sammensætning

- Direktionsmedlem (formand)<sup>1</sup>
- En prodekan<sup>2</sup>
- En institutleder<sup>3</sup>
- HR-chefen
- Repræsentant fra ENG<sup>4</sup>
- Repræsentant fra TECH<sup>5</sup>
- Repræsentant fra SUND<sup>6</sup>
- Repræsentant fra SSH<sup>7</sup>
- TAP-repræsentant<sup>8</sup>

Fakulteternes repræsentanter vælges for en fireårig periode svarende til valgperioden i Akademisk Råd.

TAP-repræsentanten vælges for en fireårig periode svarende til valgperioden i Akademisk Råd.

Ledelsesrepræsentanterne, herunder prodekanen og institutlederen, udpeges for en fireårig periode med mulighed for udtrædelse i forbindelse med konstituering af Akademisk Råd.

---

<sup>1</sup> Direktionsmedlemmet udpeges af rektor.

<sup>2</sup> Prodekanen udpeges af direktionen blandt de fakulteter, der ikke er repræsenteret ved direktionsmedlem.

<sup>3</sup> Institutlederen udpeges af direktionen.

<sup>4</sup> ENG-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

<sup>5</sup> TECH-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

<sup>6</sup> SUND-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

<sup>7</sup> SSH-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

<sup>8</sup> TAP-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af medarbejder-siden i Hovedsamarbejdsudvalget.



## Formål

Udvalget for ligestilling og diversitet har til formål at følge og skabe rammen for ligestillingsarbejdet på Aalborg Universitet med henblik på at skabe lige muligheder for alle.

## Udvalgets opgaver

- Med udgangspunkt i strategiens ambitioner, udarbejdes planer for ligestilling og diversitet på Aalborg Universitet
- *Ad hoc* analyser og handlinger inden for relevante områder af ligestilling og diversitetsområdet
- Formidling, internt såvel som eksternt, af universitetets ligestilling og diversitetsindsats
- Årlig afrapportering til universitetets bestyrelse, direktion, hovedsamarbejdsudvalg, akademiske råd m.fl.
- Monitorere og overvåge at universitetet overholder Lov om ligestillingsamt udarbejde udkast til universitetets årlige indberetninger jf. krav i loven
- Monitorere og overvåge at universitetet overholder egne vedtægter (§ 24, 8), samt Samarbejdsaftalen
- Monitorere og overvåge udviklingen bredt inden for udvalgets arbejdsområde
- Udvikle og vedligeholde universitetets ligestillingsrapport (forefindes i Qlikview)
- Udarbejde div. afrapporteringer til ministerier, styrelser mv.

## Forholdet til direktionen og universitetets øvrige organer

Udvalget fungerer som et rådgivende organ for direktionen og bestyrelsen.

Formanden orienterer direktionen, bestyrelsen og hovedsamarbejdsudvalget om udvalgets virke.

Formanden indstiller udvalgets sager til beslutning eller godkendelse i direktionen.

Formanden har i øvrigt pligt til tværgående opmærksomhed, dvs. at forholde sig til, om emner drøftet i organet har berøringsflader til andre organer.

## Møder og referater

Formanden indkalder til og leder møderne i udvalget.

Der afholdes ordinære møder 4 gange om året. Ét hvert kvartal med udgangspunkt i det af udvalget vedtagne årshjul.

Møderne afholdes i arbejdstiden og gerne på skiftende matrikler/campusser. Ligestillingsudvalgets tilstedeværelse på det pågældende campus afvikles med fokus på synlighed, og at også lokale interessenter (ledere, medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter m.fl.) kan interagere med udvalgsmedlemmerne ift. videndeling og inspiration.

Ekstraordinære møder afholdes, når formanden finder det nødvendigt.

På årets sidste møde aftaler udvalget mødeplan, samt reviderer og vedtager årshjulet for det kommende år.

Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til udvalgsarbejdet.

Sekretariatet indkalder til møder og udsender dagsorden 10 dage før mødets afholdelse.



Formanden kan ved særlige grunde beslutte, at indkaldelse sker med kortere varsel.

Ligestillingsudvalgets referater er relativt korte beslutningsreferater med angivelse af hovedtemaerne i drøftelserne, samt konklusionerne heraf. Hvis medlemmerne ønsker at få konkrete individuelle eller partsmæssige synspunkter ført til referat, skal man gøre opmærksom på dette under mødet.

Sekretæren udarbejder et referat fra hvert møde og sender det til medlemmerne senest 5 arbejdsdage efter mødets afholdelse. Medlemmerne har 5 arbejdsdage, efter modtagelse af referat fra sekretæren, til at kommentere herpå, hvorefter referatet er godkendt og offentliggøres på AAU's hjemmeside (inside.aau.dk), samt arkiveres i AAU's elektroniske sagsbehandling og dokumenthåndteringssystem.

Om nødvendigt inddrages formandsskabet i eventuelle ændringer i referatet, inden endelig godkendelse.

### **Sagernes fremlæggelse**

Sager der ønskes behandlet i udvalget skal fremsendes skriftligt (sagsfremstilling og bilag) én uge inden udsendelse af dagsorden. Sager fremsendes til sekretariatet.

Sager, som optages på dagsordenen, kan enten fremstilles som en: orientering, drøftelse eller beslutning/godkendelse og behandles i henhold hertil.

### **Tavshedspligt**

Drøftelserne i udvalget er som udgangspunkt åbne. Dog har medlemmerne den tavshedspligt, der følger af forvaltningslovens § 27, f.eks. når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til institutionens eller private interesser. Sager der behandles fortroligt får en begrundelse herfor.

### **Budget**

Udvalget har et selvstændigt budget, der skal dækkes de økonomiske udgifter ved arrangementer og mødeafholdelser, herunder rejseaktiviteter. Samtidig skal budgettet tilråde, at der foretages kvalitative og kvantitative analyser for at monitorere ligestillingsarbejdet på AAU. Sekretariatet får årligt tilført et fast beløb til udvalget, som forankres i HR-afdelingen.

### **Sekretariatsbetjening**

Udvalget sekretariatsbetjenes af HR-afdelingen.

### **Ændringer af kommissorium**

Udvalget for Ligestilling og Diversitet kan indstille ændringer af kommissoriet til direktionen, hvis udvalget måtte finde det nødvendigt.

Godkendt af direktionen d. 20. august 2021





## Information forud for sagsfremstilling

Skabelon til sagsfremstilling følger på næste side. Udfyld nedenstående informationskema i forbindelse med hver sagsfremstilling, således at din kollega (som sekretariatsbetjener) er velinformeret.

Vejledning til at skrive en fyldestgørende sagsfremstilling findes i AAU-håndbogen og eventuelt på det respektive forums hjemmeside.

Informationskemaet (samt hele denne side) slettes, inden sagsfremstillingen sendes til mødedeltagerne, men informationerne er væsentlige for udvalgssekretæren.

Mødedatoer for det pågældende forum er tilgængelige på [inside.aau.dk](http://inside.aau.dk) eller kan oplyses af udvalgssekretæren.

Såfremt der skal være sagsbehandlerdeltagelse under behandling af punktet, er det sagsbehandlerens eget ansvar at sikre, at deltager(ne) kan deltage på mødetidspunktet.

Hele dette dokument med information, sagsfremstilling samt nødvendige bilag sendes rettidigt til udvalgssekretæren. Deadline fremgår af hjemmesiden.

Kontaktinformation findes ligeledes på det pågældende forums hjemmeside.

Ønsket varighed for behandling	<b>10 min.</b>
Sagsbehandlerdeltagelse under behandling af punktet	<b>Anbefales</b>
Navn på deltager(e) under behandling af punktet	<b>Marie Louise Bosmann Lauritzen</b>
Fortrolighed	<b>Kan frit distribueres</b>
Materiale til præsentation på mødet ( <i>dette sendes til udvalgssekretæren dagen inden mødet</i> )	<b>Nej</b>
Øvrig væsentlig information til mødeforbereder ( <i>Valgfri</i> )	<b>Klik her for at skrive</b>

**Spørgsmål til selve skabelonen kan rettes til:**

Rektorsekretariatet

[rektorsekretariatet@adm.aau.dk](mailto:rektorsekretariatet@adm.aau.dk)

Kan frit distribueres  
Til drøftelse

Sagsnr.: 2024-002-00039

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 23. september 2024

## Terminologier i universitetsloven

### 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"

### Bilag

---

Bilag 1: Uddrag af bemærkninger til udkast til forslag om lov om ændring af universitetsloven m.v.

### Sagsfremstilling

---

I forbindelse med en høring om ændring af universitetsloven har Uddannelses- og Forskningsministeriet åbnet for, at de enkelte universiteter kan anvende andre betegnelser end f.eks. "bestyrelsesformand". Terminologien i universitetsloven bliver ikke ændret, men der er mulighed for, at AAU i vedtægten kan fastsætte en kønsneutral betegnelse i stedet. Det er dog under forudsætning af, at det står klart, hvem der varetager den pågældende funktion.

Terminologien gælder ikke kun bestyrelsesformanden, men også de øvrige "formænd" f.eks. studienævnens formanden, formanden for akademisk råd mv.

En kønsneutral betegnelse kunne være "-forperson" eller "leder". Der er også behov for, at ULD drøfter, hvilken terminologi der kan erstatte "næstformand". Det kunne f.eks. være "næstforperson" eller "viceleder".

ULD skal drøfte terminologierne og komme med anbefalinger til valg af terminologi.

### Finansiering

---

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.



## **Involvering**

---

Anbefalingerne fra ULD bliver indarbejdet i udkast til ny vedtægt. Vedtægten bliver først behandlet i rektoratet og derefter bliver forslaget sendt i høring på fakulteterne, der indsamler høringssvar fra institutterne.

Derefter skal de nye vedtægter behandles i bestyrelsen og efterfølgende godkendes i styrelsen. Efter de nye vedtægter er godkendt, vil der ske løbende implementering på universitetet. Vi forventer, at det vil ske i løbet af foråret 2025.

## **Kommunikation**

---

Rektorsekretariatet orienterer i organisationen, når vedtægten er blevet opdateret.

## **Sagsbehandler(e)**

---

Marie Louise Bosmann Lauritzen, [mlbl@adm.aau.dk](mailto:mlbl@adm.aau.dk), 10501, Rektorsekretariatet

Ved flere sagsbehandlere, skrives navn, efternavn, e-mail og afdeling/enhed på ny(e) linje(r)

10. september 2024

Indstillingsorganet sammensættes af: 1) Bestyrelsesformanden, der er formand for indstillingsorganet, medmindre indstillingsorganet skal indstille en ny bestyrelsesformand, 2) 1 eksternt bestyrelsesmedlem, 3) 1 internt bestyrelsesmedlem, 4) 1 repræsentant for Uddannelses- og Forskningsministeriet, og 5) 2 medlemmer udpeget af udpegningsorganet. Medlemmerne udpeges i deres personlige egenskab og kan ikke være medlem af udpegningsorganet eller af universitetets bestyrelse eller være ansat eller studerende på universitetet. Der henvises til universitetslovens § 12, stk. 6.

Ved indstilling af en ny bestyrelsesformand udpeger udpegningsorganet 1 formand for indstillingsorganet. Formanden for indstillingsorganet udpeges i sin personlige egenskab og kan ikke være medlem af udpegningsorganet eller af universitetets bestyrelse eller være ansat eller studerende på universitetet. Der henvises til universitetslovens § 12, stk. 7.

Endelig følger det af lovens § 12, stk. 8, at de øvrige medlemmer af bestyrelsen skal vælges af og blandt henholdsvis det videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, det teknisk-administrative personale og de studerende. Mindst to af medlemmerne skal være repræsentanter for de studerende. Repræsentanter for universitetets videnskabelige personale, herunder ansatte ph.d.-studerende, og for det teknisk-administrative personale er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af forholdene på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende område.

#### 2.1.2. Uddannelses- og Forskningsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det fremgår af aftalen om bedre rammer for ledelse på universiteterne af 11. april 2017, som blev implementeret ved lov nr. 699 af 8. juni 2017, at bestemmelser vedrørende bestyrelsernes rolle, ansvar og kompetencer, udpegning af de eksterne bestyrelsesmedlemmer og styrket dialog mellem bestyrelserne og uddannelses- og forskningsministeren skal evalueres senest to år efter, at alle universiteter har opnået erfaringer med udpegning af eksterne bestyrelsesmedlemmer efter de nye procedurer.

Der er efterfølgende gennemført en evaluering af aftalen. På baggrund af tilbagemeldinger og dialog med universiteterne, samt ministeriets egne erfaringer fra de seneste år, er det vurderingen, at aftalens ambition om at styrke de ledelsesmæssige rammer på universiteterne er indfriet, men at reglerne for indstilling og udpegning af medlemmer til universiteternes bestyrelser med fordel kan forenkles, samtidig med at aftalens grundpræmisser og ambitioner fastholdes.

Det foreslås på den baggrund at affatte universitetslovens § 12, stk. 4-7, på ny med henblik på at etablere en ny forenklet model for indstillings- og udpegningsprocessen ved udpegning af eksterne bestyrelsesmedlemmer.

Det bemærkes, at ministeriet har overvejet, om universitetslovens anvendelse af betegnelser som f.eks. "bestyrelsesformand" skal ændres til kønsneutrale betegnelser i forbindelse med de foreslåede ændringer af reglerne om bestyrelsesudpegninger.

Det er ministeriets opfattelse, at der ikke på nuværende tidspunkt er etableret en fast praksis for på lovniveau at ændre betegnelser som "bestyrelsesformand" til kønsneutrale betegnelser, herunder hvilke betegnelser der i givet fald skal anvendes. På den baggrund lægges der ikke med dette lovforslag op til på nuværende tidspunkt at ændre lovens betegnelser.

Det bemærkes dog, at det enkelte universitet i praksis vil kunne anvende andre betegnelser end f.eks. "bestyrelsesformand", så længe det står klart, hvem der varetager den pågældende funktion på universitetet. Det enkelte universitet kan efter ministeriets opfattelse således fastsætte i universitetets vedtægt, hvilken anden betegnelse, i stedet for f.eks. "bestyrelsesformand", som universitetet vil anvende, herunder f.eks. "bestyrelsesforperson", "bestyrelsesleder" eller lignende. Ministeriet vil i forbindelse med senere lovændringer overveje, om der skal lægges op til at ændre betegnelserne i loven.

Med den foreslåede model for bestyrelsesudpegninger nedsætter universitetet et udpegningsudvalg, der udpeger bestyrelsesformanden og de øvrige eksterne bestyrelsesmedlemmer. Forslaget vil indebære, at de nuværende to organer (indstillings- og udpegningsorganerne) erstattes af ét udpegningsudvalg, der vil skulle varetage den samlede proces med at søge efter og udpege de eksterne bestyrelsesmedlemmer.

De nærmere procedurer for nedsættelsen af udpegningsudvalget vil med forslaget skulle fastsættes i vedtægten inden for rammerne af universitetslovens § 12, stk. 4-7. I forbindelse med godkendelsen af vedtægten, jf. universitetslovens § 13, stk. 1, vil ministeren dermed – som led i en almindelig legalitetskontrol – kunne påse, at kravene i det foreslåede § 12, stk. 4-7, er opfyldt.

Udpegningen af nye eksterne bestyrelsesmedlemmer vil som hidtil skulle ske på baggrund af åbne opslag. Udpegningsudvalget skal således udarbejde kompetenceprofiler for de ledige bestyrelsesposter med henblik offentlig annoncering efter nye eksterne bestyrelsesmedlemmer. Ved udpegningen vil udpegningsudvalget skulle påse, at de eksterne medlemmer opfylder betingelserne i universitetslovens § 12, stk. 2 og 3.

Der fastsættes med lovforslaget ikke formkrav til ansøgningen m.v., men proceduren for udpegning af eksterne bestyrelsesmedlemmer skal understøtte, at udpegningen foretages på et oplyst grundlag, således at det er muligt for udpegningsudvalget – og ministeren når der er tale om bestyrelsesformanden – at efterprøve lovens kompetencekrav i forhold til den enkelte kandidat.

Med forslaget vil bestyrelsesformanden blive udpeget til ministerens godkendelse. Der er tale om en videreførelse af gældende ret, og ministerens godkendelse vil som hidtil blive foretaget på baggrund af en vurdering af, om den udpegede kandidat lever op til de kompetencekrav, som fremgår af universitetslovens § 12, stk. 3. I det tilfælde, at ministeren finder, at den udpegede formand ikke opfylder lovens kompetencekrav eller i øvrigt har andre væsentlige saglige indsigelser, udpeger udpegningsudvalget en ny formand til ministerens godkendelse.

Ved udpegning af nye bestyrelsesmedlemmer skal udpegningsudvalget tilstræbe, at den samlede bestyrelse har en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i overensstemmelse med principperne i ligestillingsloven.

Efter de gældende regler udpeges de eksterne medlemmer for en periode på 4 år og kan genudpeges en gang, jf. universitetslovens § 12, stk. 3, 2. pkt. Med henblik på at give universitetet mere fleksibilitet, herunder mulighed for løbende at udskifte eksterne bestyrelsesmedlemmer, foreslås det at ændre bestemmelsen, så det fremgår, at de eksterne medlemmer udpeges for en periode på 4 år, og kan genudpeges, så længe den samlede udpegningsperiode ikke overstiger 8 år.



**Aalborg Universitet**

Fredrik Bajers Vej 7K  
Postboks 159  
9220 Aalborg

Dato: 16-09-2024

Status på Aalborg Universitets indsatser ift. anbefalingerne, som blev tiltrådt af Rektorkollegiet i august 2023

Formålet med mødet er at videndele om arbejdet med anbefalingerne i praksis samt at drøfte status til Rektorkollegiet.

Status skal bl.a. bruges til mødet i Task Force for diversitet, inklusion og ligestilling d.27. september.

<b>Anbefaling (ansatte)</b>	<b>Indkald af status</b>
1. Fælles principper	Sekretariatet skriver fælles status
2. Barsel	<p>Hver institution bedes sende en status på arbejdet med:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ barselspolitik på institutionsniveau</li><li>○ fast procedure for forventningsafstemning om barselsforløb</li><li>○ model for økonomisk kompensation på institutionsniveau</li></ul> <p>AAU har en barselspolitik for både ansatte og en for studerende. Der er oplysninger om krav og muligheder på AAU.dk Alt materiale foreligger på både engelsk og dansk.</p> <p>Særligt vigtigt er forventningsafstemninger ift. hvornår barselsorlov forventes at starte og slutte og hvorledes overgangene skal være. AAUs håndbog har en oversigt med skabeloner og vejledninger "som lederen kan benytte til at sikre medarbejderen en god overgang fra arbejde til barsel eller forældreorlov og fra barsel eller forældreorlov til arbejde igen." Vejledningerne er for både forældre og ledere, og hjælper med forberedelse af samtalerne, således alle partner har mulighed for at være tydelige om eventuelle udfordringer og muligheder før og efter barsel, og hvordan samtaler i løbet af barsel skal foregå.</p> <p>Muligheder for økonomisk kompensation er ikke længere baseret på fast eller midlertidig ansættelse, hvis en ansat har mere end 40 t/månedligt i løbet af 4 måneder op til barsel. Det betyder, at PhD og post.doc og andre potentiel løs tilknytning kan få økonomisk kompensation. Reglerne er beskrevet på AAUs Håndbog for ansatte.</p> <p><a href="https://www.aau.dk/da/ansatte/ansatte-og-studerende/barsel-og-forældreorlov">Barselsvejledning for ansatte - Aalborg Universitet (aau.dk)</a></p>



<p>3. Inkluderende ledelse</p>	<p>Sekretariatet skriver fælles status</p> <p>AAU har sat flere initiativer i gang. Et væsentligt initiativ har været kurser i</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ubevidst bias</li><li>- Inkluderende sprog og kommunikation</li><li>- Inkluderende ledelse</li><li>- Kulturel intelligens</li></ul> <p>Kurserne er obligatoriske for ledere.</p> <p>Direktionen har behandlet emner ad flere omgange: I januar 2024 var direktionen til en masterclass i inkluderende ledelse med fokus på</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Game Mastery</li><li>- Diversitet og inclusion</li><li>- Psykologisk Tryghed</li><li>- Ubevidst bias</li><li>- Non-inklusion</li><li>- Minoritets-adfærd</li></ul> <p>Herudover er der lavet praktisk materiale til støtte i løbet af møderne i form af et kort med 'Tips til inkluderende mødeledelse', som efterfølgende er placeret i mødelokalerne på campus.</p> <p>Initiativet er fulgt op med interne artikler om ledelses brug af disse kurser i praksis: <a href="#">TECH-dekan: I begyndelsen virkede det kunstigt - Aalborg Universitet (aau.dk)</a> for at vise resten af organisationen af det er et vægtigt element i mødekulturen på AAU.</p> <p>Samarbejde og dialog om værdien af at arbejde med inklusion og ligestilling er et fast punkt på Hovedsamarbejdsudvalgets møder, minimum én gang om året og ellers efter behov. Således har AAU i august 2024 haft en seminardag i HSU med emnerne håndtering af sexisme og krænkelser og forebyggelse med fokus på den inkluderende kultur.</p> <p>Udvalget for Ligestilling og Diversitet har iværksat forskellige muligheder for at finde inspiration og redskaber til at arbejde med inklusion, som promoveres på forskellig vis. Fx på udvalgets side og via kommunikationsafdelingens kanaler.</p> <p><a href="#">Diversifying Diversity (youtube.com)</a></p>
<p>4. Fordeling af ikke-forfremmende opgaver</p>	<p>Hver institution bedes sende en status på arbejdet med at sikre transparent og rimelig fordeling af opgaver som ikke, eller i lav grad, er karrierefremmende</p> <p>Emnet har været behandlet på flere udvalgsmøder og en række workshops har været udbudt, nogle af dem med mødepligt for ledere både af videnskabeligt personale, og for det tekniske og administrative personale.</p>



	<p>Overskriften har også her været med fokus på bias – hvornår er det bevist og hvor stor en del den ubeviste bias er. Fokus på bias er en del af den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet, som er en del af AAUs Viden for Verden strategi. Ønsket har været at give deltagere i diverse fora forståelse for hvad bias er, at det findes helt grundlæggende i vores kultur og hvilke konsekvenser det har for både den enkelte og for dynamikken i en gruppe.</p> <p>Forskellige institutter og afdelinger har behandlet emnet på forskellig vis. Eksempelvis har kvindeligt videnskabeligt personale på et institut ikke udført nogle af de vanlige 'kaffe-opgaver' til møder, hvilket blev bemærket. Og savnet. Det var førhen forventet, men usynligt.</p> <p>AAU har indgået en aftale med Connectiong Cultures konsulentvirksomheden om at have workshops med de enheder på AAU, som efterspørger samtalen om bias og hvordan det bliver imødegået.</p>
5. Ekspertlister	<p>De institutioner der har ekspertlister bedes sende en status på arbejdet med at diversitet og transparente kriterier</p> <p>AAU har ommøbleret ekspertsiderne helt grundlæggende, så vbn-databasen og ekspertlister er på samme side:</p> <p><a href="https://www.aau.dk/nyheder/ekspertlister#principper-for-ekspertlister">https://www.aau.dk/nyheder/ekspertlister#principper-for-ekspertlister</a></p> <p>Desuden er det tydeliggjort, at AAU har både en database (som er bred) og ekspertlister (specifikt på aktuelle emner til journalister)</p> <p>Det vil sige, at det er muligt at søge efter forskere, publikationer og forskningsenheder på Aalborg Universitet i databasen umiddelbart over listerne. Hvis man ikke finder en relevant forsker i sin søgning, kan man gå til de begrænsede ekspertlister som presse står for. Desuden er det gjort klart, at ekspertlisterne ikke er komplette. Også for at undgå interne misforståelser.</p> <p>Et nyt tiltag er en offentlig tilgængelig forklaring på vores udvalgskriterier på listerne, for at sikre transparens:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ekspertter på AAU's centrale og aktuelle ekspertlister er forskere med viden om det givne emne, indstillede på at tale med journalister og formidle forståeligt for lægmand.</li><li>• Opdateret og relevant forskningsbaseret viden er et væsentligst kriterium for at stå på ekspertlisten.</li></ul> <p>Helt specifikt er der nu en liste med kvindelige eksperter for at understøtte mediernes bestræbelser for bedre balance</p> <p>Flere medier og journalister efterspørger kvindelige kilder for at få bedre kønsbalance. Derfor har vi også stillet en liste med kvindelige kilder til rådighed. Ekspertterne på denne liste står også på emne-listerne.</p> <p><a href="#">Der skal flere kvindelige forskere i de danske medier - Aalborg Universitet (aau.dk)</a></p>





	<p>Desuden skal et nyt, ambitiøst udviklingsprojekt være med til at ændre på den skæve repræsentation af kvindelige AAU-forskere i medierne. Målet er, at AAU inden for en kort årrække har flere kvindelige forskere med som ekspertkilder i medierne, og at AAU derfor bredt set opnår større eksponering af kvindelige forskere i de danske medier. Der er fokus på pressetræning og SoMe-eksponering. Forløbene bliver tilrettelagt individuelt, så der vil være maksimum effekt for den enkelte.</p>
6. Inkluderende sprog	<p>Hver institution bedes sende en status på arbejdet med inkluderende sprogbrug</p> <p>Der er nedsat en arbejdsgruppe og en referencegruppe, der følger arbejdet med at udvikle de nye sprogprincipper på AAU. Sprogprincipper vil erstatte den tidligere sprogpolitik, og det er besluttet, at de skal bygge på parallelsproglighed. Der er nu udarbejdet et udkast, der har været førstebehandlet i direktionen. Processen herfra er, at sprogprincipperne drøftes i referencegruppen igen, inden udkastet forelægges HSU til bemærkninger. Planen er, at sprogprincipperne kan godkendes på et direktionensmøde i februar 2025, hvorefter implementeringen af principperne igangsættes.</p> <p><a href="#">AAU indfører parallelsproglighed - Aalborg Universitet</a></p> <p>En af udfordringerne for en bred repræsentation i AAUs udvalg har været sproget. Der bliver arbejdet med at gøre engelsk til primære sprog i forskellige udvalg, som sikre muligheden for at alle kan stille op og bidrage på lige fod.</p>
7. Udvalgsarbejde	<p>Hver institution bedes sende en status på arbejdet med at sikre tiden til forskning og undervisning for medlemmer i interne og eksterne udvalg</p> <p>En af udfordringerne for en bred repræsentation i AAUs udvalg har været sproget. Derfor har direktionen iværksat arbejdet med at sikre AAU får to parallelsprog, engelsk først og dernæst dansk. Der bliver arbejdet med at gøre engelsk til primære sprog i forskellige udvalg, som sikre muligheden for, at alle kan stille op og bidrage på lige fod. Se ovenstående punkt 6.</p> <p>HR har ændret regler ift ansættelsesudvalg, så det er muligt at lade en lektor indgå som den ene VIP fremfor tidligere regler, hvor det skulle være to professorer. Det giver mulighed for repræsentation af en større gruppe og dermed mangfoldighed. Dermed spredes udvalgsopgaver på flere personer, og giver mulighed for mere forsknings- og undervisningstid til den enkelte.</p> <p>Endvidere havde HSU valgt teamet <i>Arbejdspladskultur med fokus på grænseoverskridende og krænkende adfærd</i>, til deres HSU-seminar i år, som blev afholdt i august 2024. Målet var en bred drøftelse af emnet, samt fokus på løsninger på kort og på lang sigt.</p>
8. Data	Sekretariatet skriver fælles status