



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Tina Strandvig
Telefon: 9940 7902
E-mail: tist@adm.aau.dk

Dato: 18-09-2023
Sagsnr.: 2023-021-01926

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

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Trine Schultz (TS), Linda Ibsen (LIBS), Katrine Vasegaard (KVAS), Mette Lübeck (ML), Claus Lassen (CL), René Ernst Nielsen (REN), Birgit Feldtmann (BFE) og Tina Strandvig (TIST - referent).

Øvrige deltagere: Pkt. 3: Afdelingschef i AAU Innovation, Morten Dahlgaard, pkt. 4: Specialkonsulent i Danske Universiteter, Line Lerstrup.

Afbud: Palle Steen Hansen.

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 15. september 2023

Dagsordenen blev godkendt.

Ad 2. Godkendelse af referat

Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 9. juni 2023

Referatet blev godkendt.

Ad 3. Samarbejde med Bevica Fonden om universelt design i forskning og uddannelse

Bilag: Sagsfremstilling

Afdelingschef i AAU Innovation, Morten Dahlgaard, orienterede om *Bevica Fondens* ønske om at styrke viden og praksis om *universelt design* (UD) i forskning og uddannelse.

I modsætning til *tilgængelighed*, der er særlige designtiltag målrettet en specifik gruppe, handler UD om at skabe universelle løsninger til gavn for hele befolkningen. Langt de fleste mennesker bliver i løbet af livet ramt af en eller flere funktionsnedsættelser, hvorfor universelle løsninger skal indtænkes i den måde, som samfundet bliver indrettet på. På et strategisk niveau hænger UD sammen med de såkaldte *universal values* og *leaving no one behind-agendaen*, der er et bagtæppe for FN's verdensmål.

Morten Dahlgaard oplyste, at DTU har samarbejdet med Bevica Fonden gennem de seneste 10 år, og at UD er en integreret del af universitetsstrategien, i det strategiske partnerskab 'Technology Leaving No One Behind' og i 19 af universitetets uddannelser. Afsættet er derfor et andet for AAU, som snarere skal analysere potentialet, afsøge rammer for kompetenceopbygning og muligheden for at forankre det strategisk.

CL pointerede, at man bør inddrage de forskningsmiljøer, der allerede arbejder med det på AAU og i øvrigt overveje signalværdien i, at SBI for nyligt har lukket en masteruddannelse i UD.

Udvalget drøftede ULD's rolle i relation til snitfladerne mellem de kollegiale organer og forskningsmiljøerne. LHR kommenterede, at ULD ikke skal være udførende på at implementere UD, men at ULD kan indstille til direktionen, at det bør være et strategisk fokus i lighed med f.eks. bæredygtighed. KVAS tilsluttede sig det processuelle forslag og kvitterede for, at udvalget er inddraget.



TS spurgte, om UD udelukkende er rettet imod fysiske funktionsnedsættelser. Morten Dahlgaard oplyste, at det er langt bredere end det. Det handler om at ændre sit menneskesyn fra at 'rumme' mennesker med handicap til at fokusere på, hvad mennesker kan bidrage med uanset handicap. Et menneskesyn som bør være integreret i hele universitetets uddannelsesportefølje.

Opfølgning:

- LHR orienterer rektor om sagen.
- KVAS sætter det på dagsordenen til et direktionsmøde.
- LHR og Morten Dahlgaard indstiller det til drøftelse i direktionen, herunder at universitetet skal skabe lige muligheder for alle, og at UD kan have interesse for universitetets forskningsmiljøer, SRFI, DSUR m.fl.

Ad 4. Anbefalinger fra taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling

Bilag: Sagsfremstilling

Bilag 1: Anbefalinger fra taskforcen for diversitet, inklusion og ligestilling.

Specialkonsulent i Danske Universitet, Line Lerstrup, præsenterede baggrund og formål med taskforcen, herunder Rektorkollegiets beslutning om at udvikle fælles initiativer til at fremme diversitet og inklusion med henblik på at tiltrække og fastholde medarbejdere samt øge kvaliteten og relevansen af forskning og uddannelse.

Som følge af kravet i Horizon Europe om, at universiteter skal have en *Gender Equality Plan*, bygger taskforcens anbefalinger oven på universiteternes organisatoriske indsatser. Taskforcens anbefalinger består af:

- Fælles principper for diversitet, inklusion og ligestilling.
- En barselspolitik og model for central finansiering.
- En sektorfælles tilgang til uddannelse i inkluderende ledelse.
- Et ledelsesmæssigt fokus på transparent og rimelig fordeling af ikke-forfremmende opgaver.
- Opmærksomhed på diversitet og transparent udvælgelse af personer til ekspertlister.
- Inkluderende sprog ved f.eks. at benytte forperson i stedet for formand.
- Ledelsesmæssigt fokus på at beskytte medarbejdere af minoritetskøn ifm. udvalgsarbejde.
- Fælles overblik over data og fokus på at øge tilgængelighed, så de kan deles på tværs af sektoren.

Line Lerstrup gjorde opmærksom på, at universiteterne selv er ansvarlige for at implementere anbefalingerne, men at der kan være sektorfælles opgaver som f.eks. AEU-kurser i inkluderende ledelse, inkl. fokus på udvalgsarbejde og ikke-forfremmende opgaver. Derudover kan der være overlap med de organisatoriske indsatser, som indgår i universiteternes Gender Equality Plans, hvilket i givet fald vil reducere implementeringsomfanget.

LIBS pointerede, at man bør prioritere de mest konkrete anbefalinger i relation til f.eks. barsel eller sammensætning af administrative tunge udvalg. TS erklærede sig enig og fremhævede den store kønsskævhed i flere af de udvalg, hvor universiteterne udpeger repræsentanter til. Line Lerstrup foreslog at sende et inspirationskatalog til udvalget over universiteternes håndtering af barsel og var imødekommende over for input til at sikre kønsbalance-rede udvalg, når udpegningen er funktionsbestemt. LIBS foreslog, at de funktionsbestemte udpegninger ændres til at være ledelsesbestemte f.eks. ved at gøre det muligt at udpege en viceinstituteder i stedet for en instituteder.

REN anså de gennemsigtige kriterier for sammensætning af ekspertlister som en lavthængende frugt.

TS efterspurgte større fokus på ikke-forfremmende opgaver i forbindelse med lønforhandlingerne, f.eks. som begrundelse for honorering af engangsvederlag. LIBS bemærkede, at ledelsen kan fastsætte sine egne kriterier for lønhonorering og dermed kan sætte fokus herpå. LHR kvitterede for det gode opmærksomhedspunkt, da det er de mange tandhjul, som gør det muligt for universitetet at løse sine kerneopgaver.

Opfølgning:

LHR præsenterer anbefalingerne for direktionen i relation til ULD's strategiske handleplan, herunder en prioritering af de mest konkrete og effektfulde indsatser.



Ad 5. Orientering om status på implementering af ULD's handleplan

Bilag: Implementeringsplan 2023

TIST gav en kort status på implementeringen og uddybede følgende leverancer:

- Hjælperedskaber til at undgå ubevidst bias i rekrutteringsprocessen
- Principper for sprog, herunder parallelsproglighed

I forhold til sidstnævnte bemærkede BFE, at der på den ene side er hensynet til inklusion, og på den anden side er et behov for integration. Det er således ikke kun et spørgsmål om sprog men i lige så høj grad et spørgsmål om kulturforståelse. LHR erklærede sig enig og supplerede, at kulturtræning både er for de dansktalende og internationale medarbejdere.

LIBS bemærkede det uhensigtsmæssige i, at meget af kommunikationen stadig foregår på dansk, når AAU vil være et internationalt universitet. CL kommenterede, at der på flere institutter kun kommunikeres på engelsk, men at det er lige så vigtigt for engelsktalende medarbejdere at tilegne sig danske sprogfærdigheder.

TS efterspurgte en vis fleksibilitet i principperne som følge af de forskellige og individuelle behov på tværs af organisationen, mens LHR og CL opfordrede til større opmærksomhed på det anvendte sprog i uformelle sammenhænge, da det ofte er i de situationer, hvor internationale medarbejdere føler sig ekskluderet.

Ad 6. Meddelelser fra formanden

Bilag: Ingen

LHR orienterede om følgende:

- Rektoratet vil øge det strategisk og ledelsesmæssig fokus på ligestilling og diversitet og har derfor valgt at overflytte ULD-sekretariatet fra HR-afdelingen til Rektorsekretariatet.
- Rektor har besluttet at trække AAU ud af Gender Diversity Roundtable som følge af øget politisk interessevaretagelse i netværket.
- ULD-sekretariatet har håndteret en pressehenvendelse fra P3 om universitetets regler for pronominer med henvisning til AAU's gratis tilbud om undervisning i inkluderende sprog og kommunikation.
- ULD-formanden har deltaget i et interview til Dagens Medicin om feminisering af lægefaget, herunder løsningsforslag i forhold til overrepræsentation af kvinder på medicinstudiet og manglen på læger.

Ad 7. Meddelelser fra udvalget

Bilag: Ingen

ML er blevet kontaktet af kvindelige medarbejdere, som har gjort opmærksom på en overrepræsentation af mænd i billedmateriale til stillingsopslag og efterfølgende i de medarbejdere, der bliver tilbudt tenure tracks. CL anerkendte problematikken og efterspurgte en større kønsmæssig opmærksomhed i lignende processer.

LIBS opfordrede til, at kønsdiversitet bliver forankret i AAU's kommunikationsstrategi, da der er en overrepræsentation af mænd i f.eks. LinkedIn-opslag. LIBS gjorde desuden opmærksom på, at kvindelige viceinstitutedere efterspørger at indgå netværk med andre kvindelige ledere på AAU.

Ad 8. Eventuelt

TIST spurgte, om der er ønsker til programmet for ULD's temadag i november. BFE foreslog at drøfte nogle af dagens nedslagspunkter i relation til kommunikation, ekspertlister og ikke-forfremmende opgaver og foreslog i øvrigt at bruge anledningen til at drøfte næste års fejring af Kvindernes Internationale Kampdag.