



*Kan frit distribueres
Godkendt*

Aalborg Universitet
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Mikael Steensen Kristensen
Telefon: 99403888
Email: mskri@adm.aau.dk

Dato: 06-11-2024
Sagsnr.: 2024-021-02275

Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 4. november 2024

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Trine Schultz (TS), Mette Mechlenborg (MM), Claus Lassen (CL), Birgit Feldtmann (BF) og Mikael Steensen Kristensen (MSK – referent).

Afbud: Louise Møller Haase (LMH), Linda Ibsen (LI), Katrine Vasegaard (KV), Anne Estrup Olesen (AEO)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 4. november 2024

Dagsordenen blev godkendt.

Ad 2. Godkendelse af referat

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

Referatet blev godkendt.

Ad 3. Udvalgets formål

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles at udvalget drøfter udvalgets formål og ansvarsområder

LHR gennemgik kort drøftelserne om udvalgets formål fra seneste udvalgsmøde. Derefter blev der givet en opsummering fra direktionens møde den 1. november, hvor der blev givet en status på ULD's arbejde efterfulgt af en drøftelse af ULD's kommissorium og organisering. Direktionen gav opbakning til det arbejde ULD har lavet og fremhævede derudover vigtigheden af at have et særskilt organ, der havde fokus på det strategiske arbejde med ligestilling, diversitet og inklusion på et organisatorisk niveau. Direktionen lagde dog vægt på, at ULD ikke skal være udførende på de indsatser og tiltag, som bliver besluttet. Udvalget satte pris på direktionens fortsatte opbakning.

Udvalget drøftede ligeledes ULD's kommissorium. Heri står der, at udvalget kan indstille ændringer af kommissoriet til direktionen, hvis udvalget finder det nødvendigt. LHR foreslog, at udvalgsmedlemmerne til næste møde skulle gennemlæse det eksisterende kommissorium med henblik på eventuelle ændringer og tilpasninger.

Opfølgning:



- Til næste udvalgs møde behandles udvalgets kommissorium, som efterfølgende skal indstilles til direktionen til godkendelse.

Ad 4. Status på implementering af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet

Bilag: Sagsfremstilling

Bilag 1: Implementeringsplan

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter handleplanen for ligestilling og diversitet samt drøfter hvilke indsatser, der skal prioriteres i 2025.

MSK gav en status på implementeringen af indsatser og tiltag fra den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet. Ressourcerne i ULD-sekretariatet har været begrænsede det seneste år, og derfor har det været svært at stå for implementeringen af de planlagte indsatser. Derudover har der i organisationen været et stort fokus på arbejdet med sexisme og krænkende handlinger på baggrund af VIVE-rapporten, som udkom i maj, hvilket også har trukket på sekretariatets ressourcer.

Udvalget drøftede, hvordan der kan arbejdes med at understøtte ligestilling, diversitet og inklusion på AAU på en måde, hvor arbejdsbyrden ikke primært ligger hos udvalget eller ULD-sekretariatet. MM pointerede, at det er positivt, at organisationen har fokus på disse problemstillinger, og at det skal efterstræbes, at de, der er interesserede, kan få den hjælp, som de efterspørger. Udvalget drøftede forskellige muligheder, blandt andet at HR-afdelingen, ph.d.-skolerne eller arbejdsmiljøorganisationen kan klædes grundigt på, således at de kan bistå med at understøtte arbejdet i organisationen.

Udvalget drøftede ligeledes de indsatser, der ikke var blevet igangsat i 2024 og hvorvidt de stadig var aktuelle at arbejde med. TS pointerede, at vi allerede har en række eksisterende tiltag på universitetet, som blandt andet støtter op om fleksible arbejdsvilkår, men at alle ledere ikke nødvendigvis kender disse muligheder. Der kan derfor med fordel være et fokus på at synliggøre disse muligheder, så lederne er klædt på til at indgå i dialog med medarbejdere mhp. at tilgodese individuelle behov hos medarbejderen.

Udvalget var enige om, at de indsatser, der er beskrevet i handleplanen, stadig er aktuelle. På næste udvalgs møde vil udvalget lave en detaljeret gennemgang af de resterende indsatser med henblik på en konkret prioritering.

Opfølgning:

- Til næste udvalgs møde laver MSK et detaljeret overblik over hvilke indsatser og tiltag, der endnu ikke er påbegyndt eller færdiggjort.
- MSK undersøger muligheden for at inddrage relevante enheder og organer med henblik på understøttelsen af arbejde med ligestilling, diversitet og inklusion på AAU.

Ad 5. Mødeform i 2025

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter den ønskede mødeform for udvalgs møderne i 2025 samt ønsket om afholdelse af en temadag.

LHR gennemgik kort den nuværende mødeform samt hvordan den særligt har ændret sig efter corona-pandemien. I kommissoriet står der, at møderne gerne afholdes på skiftende campusser med henblik på at skabe synlighed for udvalget samt for at indgå i meningsfuld dialog med lokale interessenter. Udvalget bekræftede



ønsket om at afholde møder på skiftende campusser, såfremt der kunne planlægges en dag med andre aktiviteter, således at dagen skaber værdi for både udvalget samt kollegaer på den pågældende campus.

MM pointerede, at fysiske møder som udgangspunkt var at foretrække, men med øje for ressourcer og generel travlhed kan udvalgs møder med fordel afholdes som onlinemøder, hvis punkterne på dagsordenen ikke lægger op til større strategiske diskussioner. Udvalget bakkede op om dette.

BF fremhævede, at udvalget med fordel kunne mødes fysisk en hel dag én gang om året, for at drøfte større strategiske tiltag og tænke mere i udvikling end et almindeligt møde tillader. Udvalget bakkede op om forslaget.

På baggrund af drøftelserne besluttede udvalget, at der kan veksles mellem fysiske- og onlinemøder efter behov. Derudover besluttede udvalget, at det skal bestræbes at afholde møder på alle AAU's campusser løbende for at sikre størst mulig inddragelse af hele organisationen.

Opfølgning:

- MSK forsøger at finde en hel dag i 2025, hvor udvalget kan mødes og drøfte større strategiske tiltag eller et særligt tema - eventuelt i København eller Esbjerg.
- MSK planlægger møderne i 2025 som fysiske møder. Møderne kan af formanden ændres til onlinemøder når dagsordenen er fastlagt.

Ad 6. Næste strategiperiode på AAU

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter, hvorvidt arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion ønskes at blive indarbejdet i den næste strategiperiode på AAU, eller om dette arbejde fortsat skal være et tillæg til strategien.

LHR gennemgik historikken for processen i forbindelse med udarbejdelsen af tidligere strategiske handleplaner for ligestilling og diversitet. Da den nuværende handplan løber parallelt med AAU's strategi, "Viden for verden 2022-2026", og begge udløber ved udgangen af 2026, skal det besluttes, om udvalget fortsat ønsker at have en særskilt handleplan, eller om arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion skal forsøges at blive indarbejdet i den kommende strategi.

MM fremhævede, at værdierne, som udvalget arbejder ud fra, med fordel kan integreres i den nye strategi. TS bakkede op om dette, men fremhævede, at der også kan være en fordel i, at udvalget fortsat har sin egen særskilte handleplan, da dette giver udvalget større frihed ift. at tilpasse indsatser og tiltag løbende i strategiperioden, så det matcher behovet på AAU samt følger tendenser i samfundet. CL tilføjede, at vi tidligere er blevet inddraget sent i processen, og at vi med fordel kan forsøge at indarbejde ULD's værdier i den centrale strategi, mens der parallelt arbejdes på en særskilt ULD-handleplan.

Udvalget besluttede, at ULD's værdier skal forsøges at blive inkorporeret i den nye strategi, der hvor det giver mening. Udvalget vil dog fortsat udarbejde en særskilt handleplan, som skal have fokus på konkrete tiltag og indsatser.

Ad 7. Meddelelser fra formanden

Der var ingen meddelelser fra formanden.

Ad 8. Meddelelser fra udvalget



Der var ingen meddelelser fra udvalget.

Ad 9. Eventuelt

MSK orienterede om status på ændring af terminologierne "formand" og "næstformand". Der er igangsat en proces for at lave en vedtægtsændring, således at organer, råd og udvalg, der omfattes af vedtægten, kan skifte til kønsneutrale terminologier. Processen ventes at være afsluttet i sommeren 2025. Organer, råd og udvalg, der ikke er omfattet af vedtægten, har allerede nu mulighed for at ændre terminologierne i overensstemmelse med egne forretningsordner, vedtægter og kommissorier.

Udvalget var enige om, at der opfordres til, at alle organer, råd og udvalg skifter til kønsneutrale terminologier så hurtigt som det kan lade sig gøre. På udvalgsmødet den 23. september var der enighed om, at udvalget anbefaler, at "formand" og "næstformand" erstattes med "forperson" og "næstforperson".

Opfølgning:

- MSK holder udvalget opdateret om processen omhandlende ændring af AAU's vedtægt på kommende udvalgsmøder.