



**AALBORG
UNIVERSITET**

Aalborg Universitet

Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Dato: 28-08-2026
Sagsnr.: 2026-021-02705

Udvalgsmøde

Der indkaldes hermed til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Fredag den 4. september 2026, klokken 09:00-11.00

Fredrik Bajers Vej 7k, lokale 2.01

Dagsorden:

Punkter til godkendelse

- 1. Godkendelse af dagsorden (13.00-13.02)**
Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 4. september 2026
- 2. Godkendelse af referat (13.02-13.05)**
Bilag 2.1: Referat af ULD-møde den 29. maj 2026
- 3. Meddelelser fra forperson (13.05-13.15)**

Punkter til behandling

- 4. Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029**
Bilag 4.1: Sagsfremstilling

Gennemgang af hovedspor: Køn og karriere (13.15-13.30)

Bilag 4.2: Forbedre kønsbalancen i videnskabelige stillinger

Link med mulighed for direkte kommenteren forud for mødet: [Køn og karriere](#)

Gennemgang af hovedspor: Neurodiversitet (13.30-13.45)

Bilag 4.3: AAU har et inkluderende arbejdsmiljø, hvor neurodivergente medarbejdere kan trives, bidrage og fortsat være tilknyttet arbejdspladsen

Link med mulighed for direkte kommenteren forud for mødet: [Neurodiversitet](#)

Pause (13.45 – 13.55)

Gennemgang af hovedspor: Sprog og kultur (13.55-14.10)

Bilag 4.4 Styrke internationale medarbejderes tilknytning og karriereudvikling på AAU

Link med mulighed for direkte kommenteren forud for mødet: [Sprog og kultur](#)

Gennemgang af hovedspor: Lokale handleplaner (14.10-14.25)

Bilag 4.5 At fremme lokalrelevant ligestilling og inklusion

Link med mulighed for direkte kommenteren forud for mødet: [Lokale handleplaner](#)

5. Kursusmidler og måltal for kønsbalance (14.25-14.40)

Bilag 5.1: Sagsfremstilling om kursusmidler

Bilag 5.2: Sagsfremstilling om måltal for kønsbalance

6. Behandling af henvendelse om solsikkesnore på AAU (14.40-14.55)

Bilag 6.1: Sagsfremstilling om solsikkesnor

Punkter til orientering

7. Meddelelser fra udvalget og eventuelt (14.55-15.00)



**AALBORG
UNIVERSITET**



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Kirstine Kjær Mathisen
Telefon: +4599403685
Email: kkmata@adm.aau.dk

Dato: 01-06-2026
Sagsnr.: 2026-021-02692

Referat af møde i ULD den 29. maj 2026

Deltagere: Jesper Wengel (JW), Louise Pape-Haugaard (LPH) Line Randa (LR), Trine Schultz (TS), Mette Mechlenborg (MM), Anne Estrup Olesen (AEO) og Kirstine Kjær Mathisen (KKM – referent).

Øvrige deltagere: Dennis Jim Frederiksen (DJF).

Afbud: Jakob Skovrup Stampe, Christian Schilling og Birgit Feldtmann.

1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 29. maj 2026

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 25. februar 2026

Referatet blev godkendt.

3. Meddelelser fra forpersonen

Forpersonen orienterede om deltagelse i et internationalt seminar vedrørende diversity, equity and inclusion (DEI), hvor ledelsens betydning for arbejdet med ligestilling og diversitet blev fremhævet som central for at skabe organisatoriske forandringer. På seminaret bemærkede flere oplægsholdere, at kvinder ofte bidrager væsentligt til opgaver og funktioner, som understøtter arbejdsmiljø, samarbejde og trivsel, men som ikke nødvendigvis vægtes i traditionelle meriteringssystemer.

Der blev desuden orienteret om status på den kommende inklusionsmåling. Det blev oplyst, at der er opstået udfordringer i forbindelse med adgang til datagrundlaget fra inklusionsmålingen i 2022, idet de oprindelige rådata ikke længere er tilgængelige. Kun dele af rapportmaterialet foreligger fortsat, og særligt de kvalitative data er bortfaldet. Det begrænser mulighederne for direkte sammenligninger og videre analyser.

På den baggrund blev forskellige modeller for den fremtidige inklusionsmåling drøftet. Der var overvejelser om enten at gennemføre en selvstændig inklusionsmåling eller at integrere inklusionsspørgsmål i AAU's eksisterende trivselsbarometer fra 2027 og frem. I drøftelserne blev det fremhævet, at integration i trivselsmålingen kan understøtte en tættere kobling mellem trivsel, inklusion og diversitet samt mindske belastningen ved flere

samtidige undersøgelser. Samtidig blev det understreget, at der fortsat er behov for et tilstrækkeligt datagrundlag til at kunne foretage meningsfulde analyser og opfølgninger.

Det blev aftalt, at der arbejdes videre med at undersøge praksis på andre universiteter samt indhente erfaringer fra Rambøll vedrørende omfanget af spørgsmål, der kræves for at kunne gennemføre en meningsfuld inklusionsmåling.

Der blev afslutningsvis orienteret om programmet "Living Labs", som arbejder med projekter vedrørende ligestilling og lige muligheder i STEM-miljøer. Der pågår et arbejde med en ansøgning om forlængelse af initiativet.

4. Forslag til ramme for ny strategisk handleplan

Bilag 5.1: Sagsfremstilling

Udvalget drøftede den overordnede ramme for den nye strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029. Det blev fremhævet, at arbejdet tager afsæt i drøftelserne fra strategidagen samt de temaer og perspektiver, som tidligere er blevet identificeret i udvalgets arbejde.

Der var opbakning til, at handleplanen struktureres omkring tre overordnede tematikker:

- Kønsbalance i videnskabelige stillinger
- Neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser
- Sprog og kultur

Udvalget godkendte ligeledes, at de øvrige initiativer og perspektiver, som ikke indgår som selvstændige indsatser i handleplanen, ikke videreføres som særskilte spor i den kommende strategiske handleplan.

Der var enighed om, at handleplanen både skal indeholde tværgående indsatser og lokale aktiviteter, så der skabes fælles retning på tværs af AAU samtidig med mulighed for lokal tilpasning på institutter og i administrative enheder. Flere pegede på, at lokale aktiviteter med fordel kan kobles til eksisterende arbejdsgange og handleplansstrukturer for at undgå parallelle processer og styrke organisatorisk forankring.

Udvalget drøftede desuden graden af forpligtelse i de lokale indsatser. Der var opbakning til, at enhederne skal forholde sig aktivt til handleplanens temaer og bidrage med konkrete indsatser, samtidig med at aktiviteterne skal kunne tilpasses lokale behov og problemstillinger. Det blev understreget, at tydelig forankring, ejerskab og systematisk opfølgning er afgørende for, at indsatserne fører til reel organisatorisk forandring.

Beslutning:

Rammen for den nye strategiske handleplan blev godkendt.

5. Forslag til indhold i ny strategisk handleplan 2026-2029

Bilag 5.1: Sagsfremstilling

Bilag 5.2: Udkast til indsatser: Kønsbalance

Bilag 5.3: Udkast til indsatser: Neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser

Bilag 5.4: Udkast til indsatser: Sprog og kultur

Bilag 5.5: Udkast til indsatser: Lokale handleplaner

Bilag 5.6: Supplerende input og perspektiver fra ULD's strategidag

Bilag 5.7 Til baggrund: Opdateret datagrundlag for udvikling af strategisk handleplan for ligestilling og diversitet

Indstilling: ULD drøfter, kvalificerer og godkender de foreslåede indsatser til den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029.

Kønsbalance i videnskabelige stillinger

Udvalget drøftede de foreslåede indsatser vedrørende kønsbalance i videnskabelige stillinger. Der blev orienteret om arbejdet med nye meriteringsrammer på AAU, herunder ambitionen om at udvikle et mere overskueligt og helhedsorienteret meritbegreb inspireret af erfaringer fra Københavns Universitet. Det blev fremhævet, at de nye meriteringsrammer skal kunne anvendes i forbindelse med MUS, lønforhandlinger, karrieresamtaler og ansættelsesprocesser samt bidrage til, at medarbejdere vurderes bredere end alene på traditionelle forskningsmeritter. Der var opbakning til, at ULD repræsenteres i det videre arbejde med udviklingen af nye meriteringsrammer. Som en opfølgning til udvalgets medlemmer kan det nævnes, at det på direktionsmødet den 3/6 blev vedtaget, at der skal udarbejdes et mere overskueligt og helhedsorienteret meritbegreb inspireret af erfaringer fra Københavns Universitet, og at dette skal kopieres i et bedømmelsesskema-setup, der ligeledes vil skulle anvendes på hele AAU.

Der var opmærksomhed på, at begreber som academic citizenship, samarbejde, impact og bidrag til forskningsmiljøer og organisationskultur skal synliggøres tydeligere i fremtidige vurderings- og bedømmelsesprocesser. Samtidig blev det understreget, at ændringer i meriteringsrammer alene ikke nødvendigvis løser de bagvedliggende årsager til kønsmæssige skævheder og frafald i akademiske karriereforløb. Flere pegede på, at bedømmelsespraksis, kultur, ledelse og organisatoriske strukturer også spiller en væsentlig rolle.

Udvalget drøftede desuden behovet for tydelig implementering og lokal forankring på fakulteter og institutter. Det blev fremhævet, at det er væsentligt at sikre sammenhæng mellem nye meriteringsrammer og de konkrete bedømmelseskriterier, der anvendes i praksis. Der var ligeledes fokus på betydningen af ledelsesopbakning og ledelsens rolle i implementeringen af nye principper og arbejdsgange.

Det blev foreslået, at der arbejdes videre med monitorering og målepunkter, herunder eksempelvis udviklingen i kønsbalance, sammenligning med øvrige universiteter, kendskab til nye initiativer og sammenhæng mellem meriteringsrammer og bedømmelseskriterier. Der blev desuden peget på behovet for at udvikle nye måltal for den øverste ledelse til kommende drøftelser i udvalget.

Neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser

Udvalget drøftede de foreslåede indsatser vedrørende neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser. Det blev fremhævet, at området opleves som stigende relevant både på studentsiden og i relation til personalessager, men at der samtidig fortsat mangler viden om problemets omfang og karakter på medarbejdersiden.

Der var enighed om, at området kræver yderligere faglig kvalificering, før konkrete indsatser kan fastlægges. Udvalget pegede derfor på behovet for at inddrage personer med særlig viden og erfaring på området, både i relation til formulering af indsatsen og i det videre arbejde med eventuelle aktiviteter og undersøgelser. Det blev fremhævet som værende vigtigt at sikre korrekte begreber og formuleringer samt at opbygge et mere solidt vidensgrundlag for det videre arbejde.

Der blev desuden peget på, at erfaringer fra studentsiden samt inspiration fra andre organisationer kan bidrage til det videre arbejde med området. Det blev foreslået, at indsatsen i første omgang fokuserer på at skabe viden og afklaring af behov, hvorefter egentlige indsatser kan formuleres, hvis der identificeres et tilstrækkeligt grundlag og behov herfor.

Internationale medarbejdere – sprog og kultur

Udvalget drøftede de foreslåede indsatser vedrørende internationale medarbejdere, sprog og kultur. Der var opbakning til den foreslåede retning, herunder fokus på onboarding, sproglige forhold og sociale fællesskaber.

Det blev foreslået at undersøge mulighederne for yderligere engelsksprogede tilbud, herunder eksempelvis engelskundervisning for TAP-medarbejdere. Derudover blev betydningen af sociale og faglige netværk fremhævet, herunder hvordan internationale medarbejdere i højere grad kan inkluderes i sociale aktiviteter og lokale fællesskaber. Det blev foreslået, at dette perspektiv indarbejdes i arbejdet med onboarding og lokale inkluderende aktiviteter.

Beslutning:

Udvalget godkendte de overordnede temaer og den foreslåede retning for den nye strategiske handleplan. Der var samtidig enighed om, at det nuværende udkast skal viderebearbejdes og omformuleres til et mere samlet og endeligt format frem mod næste udvalgs møde.

Opfølgning:

KKM og DJF viderebearbejder udkastet til den strategiske handleplan med afsæt i udvalgets drøftelser og kommentarer med henblik på at forelægge et mere færdigt udkast på næste udvalgs møde den 3. september 2026.

Derudover udarbejdes forslag til måltal, der kan indgå i handleplanen, herunder eksempelvis nye måltal for kønsbalancen i den øverste ledelse på AAU.

I det videre arbejde med temaet om neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser inddrages relevante fagpersoner med henblik på at sikre faglig relevans samt præcise formuleringer og begrebsanvendelser.

Endvidere undersøges mulighederne for engelskundervisning til TAP-medarbejdere som led i arbejdet med temaet om sprog og kultur.

Udvalget får mulighed for at kommentere på det reviderede udkast forud for næste udvalgs møde.

6. Meddelelser fra udvalget

Ingen yderligere punkter.

7. Eventuelt

Ingen yderligere punkter.



Bilag 4.1 Udkast til strategisk handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029

Indstilling

ULD-sekretariatet indstiller, at

- ULD kommenterer og drøfter de fire dokumenter, der tilsammen udgør udkastet til AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029
- ULD drøfter og godkender AAU's udfyldelse af de formelle krav fra Horizon Europe til handleplanen

Bilag

Bilag 4.1: Sagsfremstilling

Bilag 4.2 Køn og karriere – udkast til handleplan

Bilag 4.3 Neurodiversitet – udkast til handleplan

Bilag 4.4 Sprog og kultur – udkast til handleplan

Bilag 4.5 Lokale handleplaner – udkast til handleplan

Sagsfremstilling

AAU's nuværende strategiske handleplan for ligestilling og diversitet gælder for perioden 2022–2026 og udløber således i år. Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) udarbejder derfor et forslag til en ny strategisk handleplan til vedtagelse i direktionen. Handleplanen foreslås at løbe i perioden 2026–2029, så den matcher perioden for AAU's overordnede strategi.

På møderne den 25. februar og 29. maj 2026 samt på strategidagen den 24. marts 2026 har ULD udvalgt, prioriteret og drøftet temaer og indsatser. På den baggrund er der udarbejdet fire dokumenter, som tilsammen udgør det aktuelle udkast til handleplanen. Dokumenterne skal læses som fire sammenhængende dele af én strategisk handleplan og ikke som fire selvstændige planer.

Dokument	Overordnet målsætning for tema
Køn og karriere	Forbedre kønsbalancen i videnskabelige stillinger
Neurodiversitet	Have et inkluderende arbejdsmiljø, hvor neurodivergente medarbejdere kan trives, bidrage og fortsat være tilknyttet arbejdspladsen
Sprog og kultur	Styrke internationale medarbejders tilknytning og karriereudvikling på AAU
Lokale handleplaner	At fremme lokalrelevant ligestilling og inklusion på AAU ved at omsætte den strategiske handleplans fælles retning til målrettede lokale handlinger



Udvalgets kommentering og drøftelse

Forud for mødet bedes udvalgsmedlemmerne gennemlæse de fire dokumenter, og hvis de ønsker det, indsætte kommentarer direkte via separat udsendt links. Kommentarerne kan både vedrøre handleplanens overordnede retning og ambitionsniveau samt de enkelte mål, indsatser, ansvarsplaceringer og formuleringer.

På baggrund af de skriftlige kommentarer samler sekretariatet to dage før mødet en liste over temaer og spørgsmål, der kan kræve nærmere drøftelse eller en fælles stillingtagen i udvalget. Udvalgsmedlemmerne kan på mødet supplere med yderligere punkter og input, som ikke allerede fremgår af dokumenterne eller sekretariatets liste.

Udvalgets skriftlige kommentarer og drøftelsen på mødet danner herefter grundlag for sekretariatets videre bearbejdning af handleplanen, der derefter forelægges ULD til endelig godkendelse og indstilling til direktionen.

Opfyldelse af Horizon Europas formelle krav til den strategiske handleplan

Udover den værdi som ligestilling og inklusion kan bidrage med i organisationen, er en handleplan også et formelt krav for at kunne søge og modtage EU-midler under Horizon Europe. Siden 1. januar 2022 er det et formelt *eligibility criterion* for universiteter og forskningsorganisationer at have en Gender Equality Plan (GEP), og institutioner uden en handleplan kan ikke modtage støtte fra dette centrale EU-forskningsprogram.

Selvom det kaldes en Gender Equality Plan, er formålet bredere end ligestilling mellem kvinder og mænd alene. Horizon Europe skriver: *"GEPs should not focus only on promoting career opportunities and equal access to resources for one gender; rather, they should be inclusive and target women and men in all their diversity."*

Følgende er minimumskravene til en GEP (strategisk handleplan)

1. Offentligt dokument
En GEP skal være et offentligt tilgængeligt dokument på organisationens hjemmeside, underskrevet af den øverste ledelse og den skal aktivt kommunikeres ud i organisationen.
2. Dataindsamling og opfølgning (monitorering)
GEP'en skal bygge på indsamling og analyse af data om som minimum kønsbalance hos medarbejdere og studerende. Organisationens skal årligt følge op og rapportere på fremdriften ud fra fastlagte indikatorer.
3. Træning og kompetenceudvikling
GEP'en skal indeholde aktiviteter, der øger viden og opmærksomhed om ligestilling i hele organisationen, herunder træning i ubevidst kønsbias for både medarbejdere og beslutningstagere.
4. Dedikerede ressourcer
GEP'en skal indeholde konkrete beskrivelser af ressourcer og relevant ekspertise der er dedikeret til at gennemføre planen (fx i form af årsværk afsat).

Til drøftelse: Det foreslås, at kravene opfyldes på følgende måde

1 og 2: Offentliggørelse og monitorering

Den nye handleplan er udformet, så kravene om offentliggørelse samt dataindsamling og opfølgning kan opfyldes. Efter direktionens godkendelse offentliggøres og kommunikeres planen, der også indeholder indikatorer, der skal danne grundlag for den årlige opfølgning.



3: Træning og kompetenceudvikling

Kravet om træning og kompetenceudvikling håndteres gennem en særskilt bevilling til kurser og andre kompetenceudviklingsaktiviteter inden for ligestilling, diversitet og inklusion. Bevillingen og de konkrete aktiviteter behandles særskilt og supplerer de ressourcer, der skal afsættes til den løbende gennemførelse og opfølgning på handleplanen.

4: Dedikerede ressourcer

I den nuværende handleplan for 2022–2026 er der afsat ressourcer svarende til to fuldtidsårsværk til implementeringen. Det fremgår samtidig, at der afsættes yderligere ressourcer til kompetenceudvikling og til gennemførelse af indsatser på fakultets-, institut- og afdelingsniveau. Følgende formulering kan bruges, hvis en videreførsel af dette ønskes:

"AAU afsætter i planperioden dedikerede personaleressourcer svarende til to fuldtidsårsværk til at koordinere, understøtte og følge op på gennemførelsen af den strategiske handleplan. Ydermere afsættes ressourcer til, at der kan igangsættes tiltag på fakultets-, institut- og afdelingsniveau med henblik på at sikre opbakning, ejerskab og lokal forankring af planen."

Videre proces

Efter ULD's drøftelse færdiggør sekretariatet de fire dokumenter og samler dem i et endeligt forslag, som forelægges ULD til behandling og godkendelse til indstilling. Den endelige strategiske handleplan forelægges derefter direktionen til godkendelse. Efter direktionens godkendelse offentliggøres og kommunikeres planen.

Finansiering

- ☐ Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet, er orienteret og indforstået med, at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- ☐ Finansieringen af den indstillede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges.
- ☒ Finansieringen af den indstillede aktivitet medfører et betydeligt ressourcetræk på personalesiden.
- ☐ Der er endnu ikke taget stilling til finansieringen.
- ☒ Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

Opgaverne der følger af den strategiske handleplan, varetages af allerede ansatte medarbejdere. Indstillingen indebærer derfor ikke i sig selv nyansættelser, men forudsætter, at der inden for den eksisterende organisation eksisterer og afsættes medarbejderressourcer til at gennemføre og følge op på handleplanen.

Involvering

Følgende er inddraget og har bidraget til kvalificeringen af udkastene:

- Udvalget for Ligestilling og Diversitet



- AAU Uddannelse og Studerende
- AAU Kommunikation og Public Affairs
- AAU International Staff Unit
- AAU Funding og Projekter
- AAU HR
- Lektor Stine Thidemann Faber (køn og karriere)
- Lektor Merete Monrad og Adjunkt Mikkil Bo Madsen (neurodiversitet)

Kommunikation

Udkastene er endnu ikke klar til bred kommunikation i organisationen. Efter direktionens godkendelse skal den endelige handleplan offentliggøres og aktivt kommunikeres. Der udarbejdes i den forbindelse en kommunikationsindsats.

Implementering

ULD-sekretariatet har ansvar for den videre proces frem mod ULD's endelige behandling og direktionens godkendelse. Efter godkendelsen koordinerer sekretariatet den samlede implementering og den årlige opfølgning, mens de ansvarlige enheder gennemfører og følger op på deres respektive indsatser.

Sagsbehandler

Dennis Jim Frederiksen, Udviklingskonsulent, dennisjf@adm.aau.dk, 10605, HR Trivsel og Udvikling
Kirstine Kjær Mathisen, Udviklingskonsulent og ULD sekretariatsbetjener, kkmatt@adm.aau.dk, HR Trivsel og Udvikling



Anmodning om kursusmidler til ny strategisk handleplan

Indstilling

ULD indstiller, at direktionen:

- godkender, at der afsættes 680.000 kr. til kompetenceudvikling i form af kursusaktiviteter inden for diversitet, ligestilling og inklusion som led i den nye strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2027–2029.

Bilag

Ingen bilag

Sagsfremstilling

Baggrund

For at kunne deltage i og modtage støtte fra EU's forsknings- og innovationsprogram Horizon Europe er det et krav, at Aalborg Universitet har en gyldig og offentligt tilgængelig strategisk handleplan for ligestilling og diversitet, der i Horizon Europe-terminologien betegnes som en Gender Equality Plan (GEP).

Selvom betegnelsen *Gender Equality Plan* særligt henviser til ligestilling mellem kønnene, er ambitionen bredere. Horizon Europe fremhæver således, at GEP'er ikke alene bør fokusere på karrieremuligheder og lige adgang til ressourcer for ét køn, men være inkluderende og omfatte kvinder og mænd i al deres diversitet.

Kravet fra Horizon Europe understøtter et arbejde med ligestilling og diversitet, som AAU også er forpligtet til gennem ligestillingsloven og AAU's egen vedtægt.

Ligestillingsloven fastslår blandt andet, at ingen må udsættes for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika. AAU's vedtægt fastslår desuden, at den daglige ledelse på alle niveauer skal medvirke til at sikre den strategiske og langsigtede udvikling af og arbejde med ligestilling og diversitet på Aalborg Universitet.

Samlet set understøtter lovgivningen og AAU's vedtægt, at universitetet og dets ledelse aktivt arbejder for at forebygge forskelsbehandling og fremme ligestilling og diversitet.

Den nuværende strategiske handleplan udløber i 2026. ULD har derfor i samarbejde med relevante ressourcer i HR udarbejdet en ny strategisk handleplan for perioden 2027-2029, så perioden følger AAU's overordnede strategiperiode. Som en del af kravene fra Horizon Europe skal der i handleplanen afsættes dedikerede midler til kompetenceudvikling i form af kurser og træning inden for diversitet, ligestilling og inklusion målrettet personale og beslutningstagere.

Kompetenceudvikling og øget viden om ligestilling, diversitet og inklusion er et centralt element i arbejdet med at omsætte handleplanens ambitioner til praksis. Kurser og kompetenceudviklingsaktiviteter kan blandt andet bidrage til at styrke lederes og medarbejderes kompetencer til at identificere og håndtere forhold, der kan føre til forskelsbehandling, samt understøtte inkluderende praksisser og lige muligheder.



Kursusaktiviteterne vil således både understøtte arbejdet med de krav og forventninger, der følger af Horizon Europe, og AAU's arbejde med at efterleve sine lov- og vedtægtsmæssige forpligtelser inden for ligestilling og diversitet.

Økonomi

I den nuværende femårige strategiske handleplan for perioden 2022-2026 afsatte direktionen 1.150.000 kr. til gennemførelse af kursusaktiviteter inden for diversitet, ligestilling og inklusion samt til gennemførelse af en inklusionsmåling. Pr. 19. august 2026 er der et restbudget på 70.000 kr.

I den kommende strategiperiode 2027-2029 lægges der op til et aktivitetsniveau svarende til ca. fem heldagskurser eller syv til otte halvdagskurser årligt. Aktivitetsniveauet er beregnet over en periode på 3,5 år.

Der er indhentet fem tilbud på heldagskurser fra forskellige kursusudbydere med erfaring inden for diversitet, ligestilling og inklusion. Gennemsnitsprisen for tilbuddene udgør ca. 38.500 kr. pr. heldagskursus. Med udgangspunkt i det forventede aktivitetsniveau svarer dette til et samlet behov på ca. 680.000 kr. i strategiperioden.

På den baggrund anmoder ULD om, at der afsættes 680.000 kr. til kursusaktiviteter inden for diversitet, ligestilling og inklusion i forbindelse med gennemførelsen af den strategiske handleplan for perioden 2027-2029.

Finansiering

- ☐ Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet, er orienteret og indforstået med, at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- ☒ Finansieringen af den indstillede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges.
- ☐ Finansieringen af den indstillede aktivitet medfører et betydeligt ressourcetræk på personalesiden.
- ☐ Der er endnu ikke taget stilling til finansieringen.
- ☐ Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

Sagsbehandler

Kirstine Kjær Mathisen, Udviklingskonsulent, kkm@adm.aau.dk, 10605, HR Trivsel og Udvikling



Godkendelse af nyt måltal for kønsbalancen i bestyrelsen og den øverste ledelse på AAU

Indstilling

ULD indstiller, at direktionen godkender:

- ULD's anbefaling om et nyt måltal for kønsbalancen blandt bestyrelsens eksterne medlemmer på 50% / 50% (mænd/kvinder)
- ULD's anbefaling om et nyt måltal for kønsbalancen for ledere på niveau 1-3 på 60% / 40% (mænd/kvinder)
- ULD's anbefaling om en måltalsperiode fra 2027 til 2029
- ULD's anbefaling om at AAU i perioden 2027-2029 har som politik at arbejde aktivt for at øge andelen af kvinder blandt bestyrelsens eksterne medlemmer og blandt ledere på niveau 1-3

Ingen bilag

Sagsfremstilling

Baggrund

Ifølge ligestillingslovens §11 skal statslige institutioner, der ledes af en bestyrelse eller et andet kollektivt ledelsesorgan tilstræbe en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelser og andre kollektive ledelsesorganer og på de øverste ledelsesniveauer. De skal ligeledes opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer og de skal udarbejde en politik for at øge antallet af det underrepræsenterede køn på de øverste ledelsesniveauer.

Direktionen godkendte i 2023 to måltal med udløb ved udgangen af 2026:

1. Måltal for bestyrelsens eksterne medlemmer: Kønsfordeling 50% / 50% (kvinder/mænd)
2. Måltal for ledere på niveau 1-3: Kønsfordeling 31% / 69% (kvinder/mænd)

Over perioden 2023 – 2026 har kønsbalancen udviklet sig således:

	Kvinder	Mænd
Eksterne medlemmer af bestyrelsen		
2023	50 %	50 %
2025	33 %	67 %
Ledere på niveau 1-3		
2023	28 %	72 %
2025	34 %	66 %

Tabel 1: Udvikling af kønsbalance, opdateret den 06/07 2026.



Anbefalinger

Bestyrelsens eksterne medlemmer

ULD anbefaler, at måltallet for bestyrelsens eksterne medlemmer fastholdes på 50/50 i perioden 2027-2029. Bestyrelsen består af seks eksterne medlemmer, hvorfor selv få udskiftninger vil medføre væsentlige ændringer i kønsfordelingen. I perioden 2027 til 2029 udløber fem af de seks udpegninger, hvoraf tre medlemmer ikke kan genudpeges. Det giver gode muligheder for at opnå en ligelig kønsfordeling, og allerede ved udpegningen af yderligere én kvinde i forbindelse med en kommende udskiftning vil måltallet på 50/50 være opfyldt. ULD vurderer derfor, at måltallet er både realistisk og opnåeligt.

Ledere på niveau 1-3

ULD anbefaler, at måltallet for ledere på niveau 1-3 fastsættes til 60/40 for perioden 2027-2029. Måltallet svarer til en kønsbalance, der jf. vejledning 10198 til ligestillingsloven anses som ligelig.

I perioden 2023-2025 (jf. tabel 1) er kønsbalancen forbedret med seks procentpoint, og det vurderes derfor, at en tilsvarende udvikling over den kommende treårige periode vil være både realistisk og opnåelig.

Måltalsperiode

ULD anbefaler, at måltalsperioden fastsættes til 2027-2029, så den følger perioden for ULD's kommende strategiske handleplan.

Politik for at øge andelen af kvinder i AAU's øverste ledelsesniveauer

Såfremt direktionen kan godkende de foreslåede måltal, indstilles det samtidig at direktionen godkender, at AAU i perioden 2027-2029 har som politik at arbejde aktivt for at øge andelen af kvinder blandt bestyrelsens eksterne medlemmer og blandt ledere på niveau 1-3.

AAU ønsker en organisation med fuld ligestilling, hvor ledelsesposter besættes med de bedst kvalificerede kandidater på et sagligt grundlag, og hvor køn ikke udgør en barriere for adgang til ledelsesansvar. Det er derfor AAU's overordnede målsætning, at universitetets øverste ledelse skal udvikle sig i retning af en mere ligelig kønssammensætning.

Kvinder er aktuelt underrepræsenterede både blandt bestyrelsens eksterne medlemmer og blandt ledere på niveau 1-3. AAU vil derfor arbejde for, at andelen af kvinder øges i den kommende måltalsperiode. Det skal ske gennem en styrket opmærksomhed på kønsbalance i relevante rekrutterings-, udpegnings- og ansættelsesprocesser samt gennem det bredere strategiske arbejde med ligestilling, diversitet og inkluderende karriereveje på universitetet.

Finansiering

- ☐ Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet, er orienteret og indforstået med, at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- ☐ Finansieringen af den indstillede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges.
- ☐ Finansieringen af den indstillede aktivitet medfører et betydeligt ressourcetræk på personalesiden.
- ☐ Der er endnu ikke taget stilling til finansieringen.



☒ Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

Sagsbehandler

Kirstine Kjær Mathisen, Udviklingskonsulent, kkmatt@adm.aau.dk, 10605, HR Trivsel og Udvikling



Solsikkesnor som frivilligt initiativ på AAU

Indstilling

Det indstilles, at ULD drøfter, om solsikkesnoren er et relevant initiativ at tilbyde på AAU, og i givet fald hvordan en videre afklaring og implementering bør forankres.

Bilag

Ingen bilag.

Sagsfremstilling

Baggrund

ULD har modtaget en henvendelse fra TECH med ønske om, at udvalget drøfter, om solsikkesnoren og deltagelse i Solsikkeprogrammet er relevant på Aalborg Universitet.

Solsikkeprogrammet er et medlemskab, som giver adgang til materialer og vejledning, der kan understøtte implementeringen og skabe øget kendskab til solsikkesnorens betydning. Solsikkesnoren er en del af Solsikkeprogrammet og anvendes som et frivilligt symbol af personer med usynlige handicap eller funktionsnedsættelser. Formålet er at signalere, at personen kan have behov for eksempelvis ekstra tid, tålmodighed eller hensyn i mødet med andre.

Brugen af solsikkesnoren er frivillig og indebærer ikke i sig selv, at personen skal oplyse om en diagnose eller forklare sin situation.

Erfaringer fra andre universiteter

Der er i alt otte danske universiteter, hvor af to (DTU og ITU) har valgt at tilslutte sig Solsikkeprogrammet og tilbyde solsikkesnoren som et frivilligt tilbud.

DTU har for nylig tilsluttet sig Solsikkeprogrammet som en del af universitetets arbejde med diversitet, lighed og inklusion. Her tilbydes solsikkesnoren til både studerende og medarbejdere, og initiativet er samtidig ledsaget af information og vejledning om, hvordan man kan møde personer, der bærer solsikkesnoren.

Perspektiver og opmærksomheder

Et eventuelt tilbud om solsikkesnoren kan ses som et synligt initiativ, der kan bidrage til at skabe øget opmærksomhed på usynlige handicap og funktionsnedsættelser samt understøtte dialogen om forskellige behov blandt studerende og medarbejdere.

Mulige perspektiver ved at tilbyde solsikkesnoren kan blandt andet være, at den:

- giver studerende og medarbejdere mulighed for frivilligt at signalere, at de kan have behov for ekstra hensyn
- kan bidrage til øget opmærksomhed og forståelse for usynlige handicap og funktionsnedsættelser
- kan understøtte AAU's arbejde med inklusion og tilgængelighed
- kan fungere som en konkret anledning til dialog om, hvordan der kan skabes større forståelse for forskellige behov i studie- og arbejdslivet.



Samtidig er der en række opmærksomhedspunkter, som bør indgå i vurderingen af et eventuelt initiativ. Solsikkesnoren medfører ikke i sig selv konkrete rettigheder, støtteforanstaltninger eller krav på særlige hensyn. Snoren kan derimod ses som et frivilligt signal om, at personen kan have behov for eksempelvis ekstra tid, tålmodighed eller forståelse. Det vil derfor være relevant at overveje, hvilken betydning og hvilke forventninger der skal knytte sig til solsikkesnoren i en AAU-kontekst, og hvordan medarbejdere og studerende forventes at forstå og reagere på signalet.

Det kan derfor overvejes, om et eventuelt tilbud om solsikkesnoren bør ledsages af information og eventuelt kompetenceudvikling, så initiativet indgår i en bredere indsats for inklusion frem for alene at blive et symbolsk tiltag.

Derudover kan det drøftes, om målgruppen for initiativet primært er studerende, medarbejdere eller begge grupper. Dette kan have betydning for, hvor et eventuelt initiativ organisatorisk bør forankres, og hvilke enheder der bør inddrages i en videre afklaring.

Økonomi

Det er oplyst, at et medlemskab af Solsikkeprogrammet kan koste fra ca. 14.500 kr. ekskl. moms årligt, afhængigt af den konkrete medlemskabsløsning. Herudover vil der være udgifter til indkøb af solsikkesnore.

Hvis ULD ønsker at arbejde videre med muligheden for at indføre solsikkesnoren på AAU, vil den konkrete økonomi og model for finansiering skulle afklares nærmere.

Til drøftelse

ULD kan med denne sagsfremstilling drøfte følgende:

1. Om solsikkesnoren er et relevant initiativ på AAU, og hvilket formål initiativet i givet fald skal understøtte.
2. Om målgruppen for et eventuelt tilbud bør være studerende, medarbejdere eller begge grupper.
3. Hvordan betydningen af solsikkesnoren skal forstås i en AAU-kontekst, herunder om et eventuelt initiativ bør ledsages af information, kommunikation og/eller kompetenceudvikling.
4. Om mulighederne for at tilbyde solsikkesnoren på AAU bør undersøges nærmere, og i givet fald hvor en videre afklaring og eventuel implementering bør forankres.

Finansiering

- ☐ Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet, er orienteret og indforstået med, at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- ☐ Finansieringen af den indstillede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges.
- ☐ Finansieringen af den indstillede aktivitet medfører et betydeligt ressourcetræk på personalesiden.
- ☒ Der er endnu ikke taget stilling til finansieringen.
- ☐ Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.



Sagsbehandler

Kirstine Kjær Mathisen, Udviklingskonsulent, kkmat@adm.aau.dk, 10605, HR Trivsel og Udvikling