



Udvalgsmøde

Der indkaldes hermed til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Torsdag den 11. september 2025, klokken 14.00-16.00

Fredrik Bajers Vej 7k, lokale 0.25

Dagsorden:

Punkter til godkendelse

- 1. Godkendelse af dagsorden (14.00-14.05)**
Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 11. september 2025
- 2. Godkendelse af referat (14.05-14.10)**
Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 25. februar 2025

Punkter til behandling

- 3. Ny inklusionsmåling på AAU (14.10-14.30)**
Bilag: Sagsfremstilling
- 4. Næste strategiperiode på AAU (14.30-15.00)**
Bilag: Sagsfremstilling
- PAUSE (15.00-15.10)**
- 5. Ligestillingsrapporter i Power BI (15.10-15.35)**
Bilag: Sagsfremstilling

Punkter til orientering

- 6. Meddelelser fra formanden (15.35-15.45)**
- 7. Meddelelser fra udvalget (15.45-15.55)**
- 8. Eventuelt (15.55-16:00)**



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
9220 Aalborg

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

Dato: 13-03-2025
Sagsnr.: 2025-021-02353

Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 25. februar 2025

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Linda Ibsen (LI), Trine Schultz (TS), Anne Estrup Olesen (AEO), Mette Mechlenborg (MM), Birgit Feldtmann (BF) og Mikael Steensen Kristensen (MSK – referent).

Afbud: Claus Lassen (CL), Louise Møller Haase (LMH)

1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 25. februar 2025

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

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

Referatet blev godkendt.

3. Orientering fra møde i bestyrelsen den 19. december 2024

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget orienteres om indholdet fra ULD's status til bestyrelsen fra seneste bestyrelsesmøde samt drøfter bestyrelsens input til ULD's fokus i de kommende år.

LHR gengav, hvad han fremlagde for bestyrelsen i den årlige afrapportering om ligestilling og diversitet på bestyrelsesmødet den 19. december 2024. Her var der et fokus på gennemførte aktiviteter i 2024, planlagte aktiviteter i de kommende år samt en status på sammensætningen af både medarbejdere og øvre ledelse på AAU.

Bestyrelsen drøftede oplægget og området. Der var en række konkrete bemærkninger til måling af effekt på igangsatte indsatser. Bestyrelsen udtrykte et ønske om, at der løbende måles og evalueres på indsatser, så der sikres bedst mulig implementering. Derudover havde bestyrelsen konkrete kommentarer til udarbejdelsen af sprogprincipper for parallelsproglighed, som har været til førstebehandling i direktionen og nu er i høring i organisationen forud for en endelig direktionsbehandling.

ULD drøftede bestyrelsens kommentarer, og disse vil blive tænkt ind i det fremtidige fokus for udvalgets arbejde.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet forsætter arbejdet med at sikre mere data på området samt til evaluering af indsatser. Udvalget får løbende opdateringer om dette ved de kommende møder.

4. Revidering af kommissorium

Bilag: Sagsfremstilling

Bilag 1: Forslag til ændring af kommissorium

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter indholdet i det eksisterende kommissorium med henblik på eventuelle ændringsforslag.

LHR gengav grunden til, at kommissoriet skal revideres. Herunder, at der er sket en organisatorisk ændring i ULD-sekretariatet samt et ønske om at skifte til kønsneutral terminologi i kommissoriet.

Udvalget drøftede flere mulige ændringer til kommissoriet. Der blev drøftet, om den nuværende medlemssammensætning skulle genovervejes for at sikre, at de rette grupper på universitetet er repræsenteret i udvalget. Det blev ligeledes drøftet, om de opgaveområder, der er defineret i det eksisterende kommissorium, stemmer overens med det fokus, som udvalget har lige nu samt kommer til at have i de kommende år.

Det blev foreslået, at de formelle ændringer, som blev sendt ud sammen med mødematerialet, blev godkendt. Derudover var der nogle sproglige formuleringer, som også skal ændres. Drøftelser om udvalgets sammensætning og fokusområde bliver udsat til et senere tidspunkt, hvor der er afsat grundig tid til emnet. Et forslag var, at denne drøftelse kan tages, når udvalget skal udarbejde i en handleplan for ligestilling og diversitet. Udvalget var enige i disse forslag.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet indarbejder de indkomne forslag i kommissoriet. Kommissoriet sendes herefter til godkendelse i direktionen.

5. Opsamling på lokale handleplaner fra inklusionsmålingen

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning. Derudover ønskes der en drøftelse om den samlede proces med lokale handleplaner med fokus på, hvordan der kan samles bedst op på processen samt hvordan lignende processer med fordel kan planlægges i fremtiden.

Punktet blev udsat til næste møde.

6. Drøftelse om ligestillings- og diversitetsarbejdet på AAU

Bilag: Sagsfremstilling

Bilag 1: Artikel fra Update Synspunkt

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter AAU's tilgang til arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion, herunder hvordan strategier og indsatser fra ULD bedst udbredes til resten af organisationen.

LHR introducerede punktet og bød velkommen til Malene, Caitlin og Nadieh, der deltog på punktet. De introducerede kort med deres oplevelse af ligestillingen og inklusionen på AAU som arbejdsplads, når man er ansat som ung, kvindelig og international forsker, samt hvordan de havde organiseret sig i en gruppe på deres institut for at skabe større fokus på de problemer, som de oplevede.

Der blev fremlagt en række eksempler på, hvordan tiltag og strategier, der bliver behandlet og besluttet centralt, ikke altid er synlige ude i organisationen. Det blev ligeledes pointeret, at kendskabet til ULD ikke var særlig stort i organisationen, og at det var svært at finde yderligere information på hjemmesiden og andre steder. Dette kan også være et problem i forbindelse med rekruttering af nye ansatte, da ligestilling, diversitet og inklusion for nogle vil være med til at gøre AAU til et mere attraktivt ansættelsessted. Derudover blev der lagt vægt på, at meget af arbejdet på området ligger i ledelsesstrengen, og at medarbejdere ikke har stor indflydelse på området. Et konkret forslag ift. til dette var, at man i højere grad inddragede medarbejdere med henblik på at sikre, at man behandlede de problemer, som fylder mest i hverdagen.

Udvalget satte pris på oplægget fra de besøgende forskere og roste dem ligeledes for deres dedikerede arbejde indenfor området. Udvalget tog kritikken til sig og udtrykte, at det var godt at høre, hvordan tiltag og indsatser blev taget imod ude på institutterne, samt hvordan manglende kommunikation på området var et problem. Udvalget vil tage punkterne fra drøftelsen med i det fremtidige arbejde samt i den kommende proces for udarbejdelsen af en ny handleplan for ligestilling og diversitet på AAU.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet undersøger muligheden for at sikre mere synlig kommunikation om udvalget og dets arbejde. Derudover sikrer sekretariatet, at inputtet fra drøftelsen indgår i den kommende proces for udarbejdelsen af en ny handleplan for ligestilling og diversitet på AAU.

7. Drøftelse om gratis hygiejneprodukter på campus

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter, hvorvidt der på AAU skal igangsættes et forsøg, hvor AAU tilbyder gratis hygiejneprodukter til studerende og ansatte udvalgte steder på campus.

LHR introducerede punktet med en redegørelse om baggrunden for behandlingen af emnet.

Udvalget drøftede argumenter for og imod tiltaget. Der var en generel enighed om, at tiltaget vil kunne give en øget tryghed til nogle studerende og ansatte på AAU's campusser. Det blev dog pointeret, at der ikke findes meget viden fra lignende tiltag om, hvor stort et behov, der er for en sådan løsning, samt hvilke økonomiske udgifter der vil være forbundet med tiltaget.

Udvalget blev enige om, at der med fordel kan indsamles mere viden om, hvor stort et behov lignende tiltag har dækket hos andre organisationer, samt hvilke økonomiske udgifter der er forbundet med dette. Derfor vil udvalget for nu ikke tage stilling til, hvorvidt et sådan tiltag skal anbefales at blive indført på AAU.

Opfølgning:

ULD-sekretariatet orienterer rektoratet om udvalgets drøftelse og anbefaling.

8. Meddelelser fra formanden



Der var ingen meddelelser fra formanden.

9. Meddelelser fra udvalget

Der var ingen meddelelser fra udvalget.

10. Eventuelt

Der var ingen bemærkninger.

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02355

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 11. september 2025

Ny inklusionsmåling på AAU

Indstilling

Det indstilles, at udvalget drøfter, hvordan en ny inklusionsmåling bedst kan gennemføres.

Bilag

Ingen bilag.

Sagsfremstilling

Aalborg Universitet gennemførte i 2022 en inklusionsmåling, der dannede grundlag for en række initiativer med henblik på at styrke en inkluderende kultur på universitetet. Som et led i dette arbejde blev alle institutter i 2024 pålagt at igangsætte én indsats for diversitet og én indsats for inklusion. Efterfølgende har det været drøftet, om der i 2025 skal gennemføres en ny inklusionsmåling. Formål hermed vil være at følge udviklingen fra 2022 til nu, samt at få et samlet billede af effekten af de iværksatte initiativer.

I tidligere drøftelser har der været rejst spørgsmål om, hvorvidt spørgerammen skulle sendes ud som en selvstændig måling eller indgå i universitets trivselsbarometer. Det kan imidlertid konstateres, at spørgerammen for den aktuelle trivselsmåling er fastlagt, hvorfor inklusionsspørgsmål ikke kan indgå i denne. Såfremt inklusionsspørgsmålene skal integreres i trivselsbarometeret, kan dette tidligst ske i forbindelse med næste trivselsmåling i efteråret 2027.

På direktionsmødet den 29. oktober drøfter direktionen, om en ny inklusionsmåling skal gennemføres. Det indstilles, at udvalget tager de indledende drøftelser om, hvordan processen for inklusionsmålingen kan foregå, samt om der er opmærksomhedspunkter i den forbindelse.

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.

Inklusionsmålingen i 2022 blev gennemført af konsulentvirksomheden Connecting Cultures til en pris på 186.250 kr. Der er ikke indhentet tilbud af, hvad det vil koste med en ny inklusionsmåling.

Sagsbehandler(e)

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

31. august 2025

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02355

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 11. september 2025

Næste strategiperiode på AAU

Indstilling

Det indstilles, at Udvalget for Ligestilling og Diversitet drøfter, hvordan udvalgets værdier kan indarbejdes i AAU's kommende centrale strategi, samt hvordan processen for udarbejdelse af en ny strategisk handleplan for ULD skal tilrettelægges.

Bilag

Ingen bilag.

Sagsfremstilling

I de foregående strategiperioder har arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion ikke indgået i AAU's centrale strategi. I stedet har ULD udarbejdet en selvstændig strategisk handleplan, som har løbet sideløbende med AAU's overordnede strategi.

AAU's nuværende strategi '*Viden for verden*' dækker perioden 2022-2026. I starten af 2025 blev arbejdet med at udvikle en ny strategi for næste strategiperiode igangsat. Arbejdet forventes afsluttet i april 2026. ULD's strategiske handleplan plejer traditionelt at følge AAU's centrale strategiperiode.

På udvalgsmødet den 4. november 2024 drøftede ULD fordele og ulemper ved at indarbejde arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion i AAU's centrale strategi, fremfor at fastholde en særskilt strategisk handleplan, som det er tilfældet i dag. På mødet blev det besluttet, at udvalget fortsat ønsker at udarbejde en særskilt handleplan med fokus på konkrete tiltag og indsatser. Samtidig anbefaler udvalget, at ULD's værdier bør forsøges at blive inkorporeret i AAU's centrale strategi, hvor det er relevant.

Det indstilles, at udvalget drøfter, hvordan værdierne inden for diversitet og inklusion kan indarbejdes i AAU's kommende centrale strategi. Ligeledes bedes udvalget drøfte, hvordan processen for udarbejdelse af en ny strategisk handleplan for ULD skal tilrettelægges.

Sagsbehandler(e)

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

31. august 2025

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02355

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 11. september 2025

Ligestillingsrapport i Power BI

Indstilling

Det indstilles, at udvalget orienteres om ligestillingsrapporterne i Power BI og drøfter behovet for rapportering på andre parametre, samt at udvalget drøfter fremtidig anvendelse af rapporter på AAU.

Bilag

Ingen bilag.

Sagsfremstilling

AAU har udarbejdet to ligestillingsrapporter i Power BI, som for nuværende er under udvikling og test, men som snart forventes klar til at blive implementeret og offentliggjort.

Der findes en ligestillingsrapport for studerende og en for antal ansatte på AAU.

I rapporten for de studerende vises fordelingen af køn, alder og statsborgerskab, og man kan sortere på fakulteter eller helt ned på uddannelsesniveau. I rapporten for antal ansatte på AAU vises fordelingen af køn, alder og statsborgerskab samt postnummer, og man kan sortere på fakulteter, institutter og år. Det vil også være muligt at sortere på følgende stillingskategorier: Professor, Lektor, Adjunkt, forsker, Post doc, Ph.d., Vip, øvrige, Adm. Chef, AC-TAP og TAP-øvrige.

Formålet med rapportererne er, at data altid vil være opdateret frem for den mere statiske version, hvor tallene er blevet trukket til årlig afrapportering. Trine Graff, som er Power BI konsulent, deltager på mødet og viser rapportererne frem samt demonstrerer funktionerne i Power BI.

Det indstilles, at udvalget drøfter, om det vil være hensigtsmæssigt, at der rapporteres på andre parametre i fremtiden som fx. karriere- eller lønudvikling mellem mænd og kvinder. Herudover kan udvalget drøfte, hvordan rapportererne i det nye format fremadrettet kan anvendes på AAU.

Sagsbehandler(e)

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

31. august 2025