

SSH FSU (SSH FSU)

04-02-2025 09:00 - 12:00

KST5-03

Information:

Sagsnummer: 2025-234-01041

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Deltagere: Rasmus Antoft, Jens Kirk, Bendt Torpegaard
Pedersen, Palle Steen Hansen, Søren Lindhardt, Jesper Lindgaard
Christensen, Lotte Brunø, Frederik Hertel, Clara Borgstad (referent)
Afbud: Jette Kollerup Bangsø

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.....	1
Punkt 2: Gennemgang af forretningsorden (30 minutter).....	1
Punkt 3: Orienteringspunkter (20 minutter).....	1
Punkt 4: Status på arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion på AAU (30 minutter) (Deltager kl. 10:00).....	2
Punkt 5: Eventuelt (10 minutter).....	3

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Det indstilles, at FSU godkender dagsordenen

Punkt 2: Gennemgang af forretningsorden (30 minutter)

Det indstilles, at FSU drøfter udvalgets forretningsorden.

Den kan tilgås her: <https://www.ssh.aau.dk/om-ssh/rad-naevn-og-udvalg/samarbejdsudvalg/forretningsorden>

Punkt 3: Orienteringspunkter (20 minutter)

- Nyt om kandidatreformen
- Nye prodekaner på SSH
- Foreløbigt økonomisk resultat
- Agtindsigtssag fra DJØF – APV og Trivselsbarometre

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02385

Sagsfremstilling til møde i FSU på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet den 4. februar 2025

Status på arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion på AAU

Indstilling

Det indstilles, at FSU tager den forelagte status til orientering og drøfter, hvordan FSU kan bidrage til at fremme diversitet og inklusion på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet.

Bilag

Bilag 1: Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026 (Bilag 1) arbejdes der med *diversitet* og *inklusion* som universitets to fokusområder. Formålet er at sikre en divers medarbejdersammensætning samt en inkluderende kultur. Der arbejdes ligeledes med tiltag, som udspringer af aktuelle problemstillinger på AAU og i resten af universitetssektoren. I 2024 har der bl.a. været igangsat en række tiltag på baggrund af rapporten 'Sexisme og karriereforløb på danske universiteter' udgivet af VIVE samt på baggrund af anbefalinger om diversitet, inklusion og ligestilling udarbejdet i Danske Universiteter.

Diversitetsfremmende tiltag i 2024

Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser

ULD har udarbejdet en række værktøjer, der har til formål at reducere bias i alle dele af en rekrutteringsproces. Der er blandt andet blevet udarbejdet guidelines til opbygning af et stillingsopslag, en skabelon til en spørgeguide til jobsamtalen samt gode råd til afholdelse af samtaler og den efterfølgende udvælgelse af en kandidat. Derudover er der blevet lavet forsøg med blind rekruttering på enkelte TAP-stillinger.

Workshops i ubevidst bias

Der er i 2024 blevet afholdt en række workshops om ubevidst bias. Disse workshops er blevet afholdt af en ekstern samarbejdspartner, som tager udgangspunkt i konkrete situationer fra universitetssektoren. Målet er at deltagerne skal kunne identificere egne bias og blive bevidste om den utilsigtede og ukonstruktive indflydelse, som bias har.

Inklusionsfremmende tiltag i 2024

Inkluderende ledelse

Direktionen besluttede, at alle niv. 1-3 ledere skulle deltage på en workshop om inkluderende ledelse i 2024. Der blev ligeledes udbudt supplerende workshops til strategiske rådgivere og andre medarbejdere, som har

til opgave at understøtte ledere på AAU. ULD har ligeledes udarbejdet et fysisk værktøj til understøttelse af inkluderende mødeledelse.

Parallelsproglighed

Direktionen besluttede i oktober 2023, at AAU skal indføre parallelsproglighed for at sikre, at medarbejdere og studerende ikke oplever manglende inklusion grundet sprogbarriere. En arbejdsgruppe med en tilhørende referencegruppe har i 2024 udarbejdet konkrete sprogprincipper, der bygger på parallelsproglighed. Principperne har været førstebehandlet i direktionen, og der forventes en endelig direktionsgodkendelse i foråret 2025 efterfulgt af en implementeringsfase.

Lokale aktiviteter på baggrund af inklusionsmålingen

På baggrund af resultaterne fra inklusionsmålingen fra 2022, blev fakulteter og enheder bedt om at lave en koordineret indsat for diversitet og inklusion. Med afsæt heri har institutter og afdelinger igangsætte én aktivitet for diversitet og én for inklusion. Formålet er at forankre AAU's arbejde med diversitet og inklusion bredt i organisationen ved at få leder- og medarbejderrepræsentanter til at forholde sig til de oplevede udfordringer og på den baggrund iværksætte tiltag med en forbedrende effekt.

På SSH blev det besluttet, at det primære fokus skulle være på sprogbarriererne for særligt internationale medarbejdere. I 2025 vil lokalt afprøvede tiltag blive evalueret med henblik på eventuel videreførelse og videndeling på tværs af områder og afdelinger.

Sexisme og krænkende handlinger

I marts 2024 udgav Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd en rapport, der satte fokus på omfanget af sexistiske hændelser blandt ph.d.-studerende på de danske universiteter. Undersøgelsen viste, at 36% af kvindelige ph.d.-studerende og 17% af de mandlige ph.d.-studerende på AAU mindst én gang havde været udsat for en sexistisk handling.

På baggrund af rapporten blev der i foråret igangsat en proces med at identificere konkrete tiltag, der kan styrke arbejdspladskulturen og derved forebygge sexisme og andre krænkende handlinger - ikke blot for ph.d.-studerende, men for alle ansatte. Disse tiltag blev 27. november godkendt af direktionen. Derudover har der indledningsvis været fokus på at tilpasse og tydeliggøre eksisterende procedurer og praksisser, så ledere og medarbejdere er klar over, hvordan man skal agere, hvis man bliver udsat for eller oplever sexisme eller andre krænkelse.

Anbefalinger fra Taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling

Som følge af den ulige kønsfordeling i universiteternes forskerstab nedsatte rektorkollegiet i 2021 en taskforce for en 2-årig periode med repræsentanter fra alle otte universiteter. Formanden for Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) har deltaget i taskforcen og bidraget til at udvikle nye initiativer, der kan fremme diversitet, inklusion og ligestilling på universiteterne. Taskforcen har udarbejdet otte anbefalinger, der kan løftes af universiteterne enkeltvis eller i fællesskab. Anbefalingerne blev tiltrådt af Rektorkollegiet den 15. august 2023.

Anbefalingerne omhandler inkluderende ledelse og sprog, fordeling af ikke-forfremmende opgaver, transparente kriterier for ekspertlister, udvalgsarbejde og tilgængelige data og kan implementeres af universiteterne enkeltvis eller i fællesskab. I 2024 gav taskforcen en status på implementeringen af de otte anbefalinger. Her markerede AAU sig positivt ved enten at have gennemført eller igangsat tiltag indenfor alle anbefalinger.

Sagsbehandler(e)



Mikael Steensen Kristensen, mskri@adm.aau.dk, Rectorsekretariatet

28. januar 2025

Punkt 5: Eventuelt (10 minutter)

Eventuelle punkter