

## SSH AR (SSH AR)

07-12-2022 09:00 - 12:00

FIB 1 lokale 37

---

**Information:**Sagsnummer: 2022-014-02332

**Sagsbehandler:** Clara Borgstad

**Mødedeltagere : Deltagere:** Rasmus Antoft, Hanne Tange, Søren Dosenrode, Niels Dechow, Morten Frederiksen, Nik Kharlamov, Ole Ertløv Hansen, Birthe Lund, Mogens Rüdiger, Troels Fage Hedegaard, Jes Lynning Harfeld, Mark Nicholas Grimshaw-Aagaard, Thomas Duus Henriksen, Nick Højgaard Rohde, Søren Kjær den Haan, Clara Borgstad

**Øvrige:** Tina Strandvig, Rasmus Tekko Christensen, Jette Kollerup Bangsø

**Afbud:** Jesper Lindholm, Janne Seemann, Bolette Windfeld Thesbjerg, Emma Kristine Taudal Andersen, Katarina Hessner Hansen, Sille Johanne Poulsen,

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagorden.....	1
Punkt 2: Status for AAU's arbejde med ligestilling og diversitet (30 minutter).....	2
Punkt 4: Opfølgning på hørings svar: deklARATION om frihed i forskning og undervisning på Aalborg Universitet (30 minutter).....	3
Punkt 5: Kort gennemgang af procedure for godkendelse af stillingsopslag og godkendelse af grader (15 minutter).....	4
Punkt 7: Orienteringspunkter (15 minutter).....	4
Punkt 8: Evaluering af det nye Akademisk Råd på SSH (10 minutter).....	5
Punkt 9: Forslag til temaer for kommende år (10 minutter).....	5
Punkt 10: Eventuelt (10 minutter).....	6

## **Punkt 1: Godkendelse af dagorden**

Det indstilles, at Akademisk Råd godkender dagsordenen

Kan frit distribueres  
Til orientering

Sagsnr.: 2021-021-01622

Sagsfremstilling til møde i Akademisk Råd på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet den 7. december 2022

## Status for AAU's arbejde med ligestilling og diversitet

### Indstilling

---

Det indstilles, at Akademisk Råd tager orienteringen til efterretning.

### Bilag

---

Bilag 1: AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026.

### Sagsfremstilling

---

AAU har fået en ny strategisk handleplan for ligestilling og diversitet for perioden 2022-2026, hvor der arbejdes med *diversitet* og *inklusion* som universitetets to fokusområder. Formålet er dels at sikre en divers medarbejdersammensætning, dels en inkluderende kultur.

#### Indsatsområder og aktiviteter

Der er udvalgt tre indsatsområder til at understøtte fokusområderne. Indsatsområdet *rekruttering og karriereudvikling* er valgt med henblik på at fremme diversiteten på AAU, mens indsatsområderne *organisationsudvikling* og *work-life balance* er valgt for at fremme inklusionen på AAU. Der er desuden valgt tre aktiviteter til at understøtte hvert indsatsområde.

#### Indsatsområde 1: Rekruttering og karriereudvikling

- Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser
- Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser
- Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter

#### Indsatsområde 2: Organisationskultur

- Inkluderende sprog og kommunikation
- Inkluderende ledelse
- Inkluderende forhold for personer med særlige behov

#### Indsatsområde 3: Work-life balance

- Forslag til livsfasepolitikker
- Forslag til fleksible arbejdsvilkår
- Forslag til fleksible modeller for udlandsophold

Implementering af handleplanen er påbegyndt, og nedenfor gøres der status med udgangspunkt i handleplanens tre indsatsområder.



### **Indsatsområde 1: Rekruttering og karriereudvikling**

Formålet med indsatsområdet er at reducere bias og øge ledelseskompetencer i rekrutterings- og forfremmelsesprocesser, samt sikre diversitet blandt potentielle, fremtidige ledere på AAU.

#### **Mentorordning for VIP og TAP**

På baggrund af et projekt i den tidligere strategiperiode indfører ULD en mentorordning for alle medarbejdere på AAU. Ordningen bygger på gruppementoring – det vil sige én mentor til mellem fire og seks mentees. Gruppementoring giver deltagerne mulighed for sparring fra mentor såvel som andre mentees. Ordningen etableres som et tolv måneders pilotprojekt med opstart i marts 2023 og en afsluttende evaluering.

#### **Workshops i ubevidst bias**

Som en del af AAU's diversitet- og inklusionstræning tilbydes alle ansatte en workshop i *ubevidst bias*. På workshoppen bliver deltagerne præsenteret for forskellige typer af bias med 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.

### **Indsatsområde 2: Organisationskultur**

Formålet med indsatsområdet er at skabe en inkluderende kultur på AAU.

#### **Inklusionsmåling**

Der er gennemført en inklusionsmåling med henblik på at tilvejebringe et datagrundlag for inklusionen på AAU. Inklusionsmålingen har til formål at tilvejebringe et datagrundlag, som kan belyse, hvordan AAU's indsatser skal designes og målrettes for at skabe størst mulig inklusion. Ydermere kan målingen bruges som dialogværktøj i forhold til det forebyggende og udviklende inklusionsarbejde. Målingen består af en spørgeskemaundersøgelse og fokusgruppeinterviews. Begge håndteres af et eksternt konsulentfirma med det formål at sikre armslængde og et udefrakommende blik på de inklusionsmæssige spørgsmål i organisationen.

#### **Workshops i inkluderende sprog og kommunikation**

Som en del af AAU diversitets- og inklusionstræning tilbydes alle ansatte en workshop i *inkluderende sprog og kommunikation*. På workshoppen bliver deltagerne udfordret i talemåder, udsagn og ordvalg, som kan hæmme inklusion. Målet er, at deltagerne skal forholde sig til sit eget sprogbrug og blive i stand til at 'oversætte' ubevidst ikke-inkluderende sprog til bevist inkluderende sprog og kommunikation.

#### **Workshops i inkluderende ledelse**

Alle ledere på AAU bliver tilbudt at deltage i en workshop i *inkluderende ledelse* som en del af AAU's diversitet- og inklusionstræning. På workshoppen bliver lederne motiveret til at se potentialet ved inklusion, at forholde sig til eventuelle udfordringer i den enkelte leders team/afdeling/gruppe og drøfte specifikke arbejdsituationer, hvor ubevidst ikke-inkluderende adfærd typisk kan finde sted.

### **Indsatsområde 3: Work-life balance**

Formålet med indsatsområdet er at skabe en fleksibel, inkluderende og familievenlig arbejdsplads.

#### **Seminarer om work-life balance og det bæredygtige arbejdsliv**

AAU's Hovedsamarbejdsudvalg har holdt et heldagsseminar om work-life balance med fokus på at inkludere ansatte med forskellige døgnrytmer, familieformer og livsfaser. I december bliver det suppleret af et seminar *det bæredygtige arbejdsliv* i AAU's Hovedarbejdsmiljøudvalg. Begge seminarer har til formål at afføde konkrete tiltag, som kan styrke trivslen og forebygge arbejdsrelateret stress.



### **Diversitet i forskning**

Foruden implementeringen af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026 arbejdes der med at integrere diversitet i forsknings- og innovationsprojekter med henblik på at øge kvaliteten, validiteten og anvendeligheden af de resultater og produkter, som forskningen leverer.

### **Kommunikation**

---

AAU's ledelse, råd og udvalg gør en gang årligt status på arbejdet med ligestilling og diversitet. Orienteringen forelægges således også for bestyrelsen, hovedarbejds miljøudvalget, fællesarbejds miljøudvalg og de øvrige akademiske råd.

### **Sagsbehandler(e)**

---

Tina Strandvig, [tist@adm.aau.dk](mailto:tist@adm.aau.dk), HR-afdelingen

24. november 2022

# STRATEGISK HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET

Gender Equality Plan 2022-2026



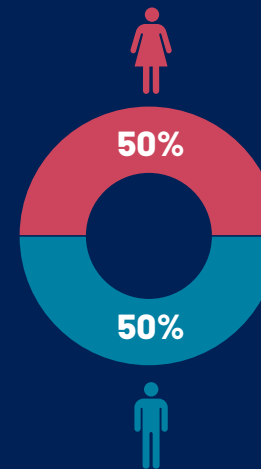
## Forord

Ligestilling og diversitet er en kerneværdi for Aalborg Universitet (AAU). Vi har ambitioner om at være en *divers* og *inkluderende* organisation. En organisation, der anser forskellighed som en styrke, og som tør gå nye veje for at skabe en inkluderende kultur.

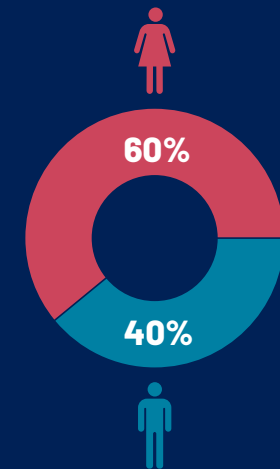
Ligestilling og diversitet udgør en del af fundamentet for universitetets strategi *Viden for Verden 2022-2026*. For med det bliver universitetet i stand til at tiltrække og fastholde talenter, som øger kvaliteten af universitetets forskning, uddannelse og vidensamarbejde. Ligestilling og diversitet er dermed en forudsætning for at lykkes som et missionsdrevet universitet – et AAU der leverer svar på samtidens globale udfordringer.

Siden 2017 har vi arbejdet målrettet med at fremme ligestilling og diversitet på AAU. Vi har gjort fremskridt, men der er stadig arbejde foran os. Vi bærer alle nøglen til forandring. Med den kan vi åbne døren til en organisation, hvor alle har de samme muligheder for at udvikle og udfolde sit faglige potentiale, og hvor vi sammen har forudsætningerne for at skabe stærke løsninger på store udfordringer.

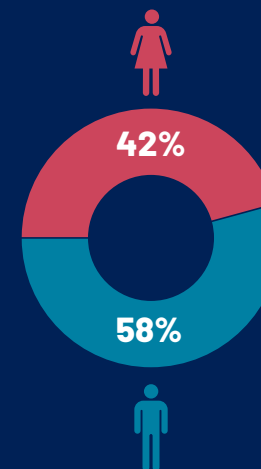
### STUDERENDE



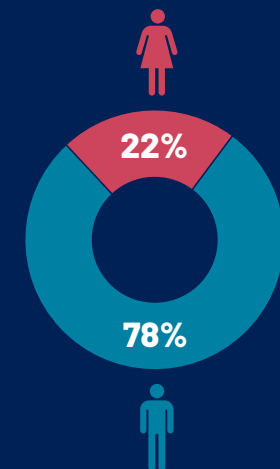
### AC-TAP



### ADJUNKT



### PROFESSOR





## Baggrund for handleplanen

### UDVALGET FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET

På Aalborg Universitet er arbejdet med ligestilling og diversitet forankret i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD), der har ansvaret for strategiudvikling, monitorering og afrapportering af området. Udvalget ledes af et direktionsmedlem og repræsenterer ledelses- og medarbejderniveau og refererer til direktionen og bestyrelsen.

### BAGGRUNDSANALYSE AF LIGESTILLINGS-OMRÅDET PÅ AALBORG UNIVERSITET

I 2017 fik udvalget udarbejdet rapporten "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU – perspektiver, tilgange og tendenser" i et samarbejde med universitetets Forskningscenter for Ligestilling og Diversitet (EDGE). Rapporten kortlagde tidligere indsatser, præsenterede tal fra organisationen og viderebragte synspunkter fra medarbejdere og ledere. Rapporten dannede baggrund for "AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017-2021".

### AAU'S STRATEGISKE HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET 2017-2021

AAU's strategiske handleplan 2017-2021 bestod af 5 indsatsområder og 27 handlinger, som skulle implementeres i perioden 2018-2021. I figuren til højre ses udvalgte større aktiviteter, som universitetet har gennemført i strategiperioden for at fremme ligestilling og diversitet på AAU.



### UDVALGTE INDSATSER I STRATEGIPERIODEN 2017-2021

Organisations-udvikling	Work-life balance	Rekruttering og ansættelse	Kvinder i ledelsen	Internationalisering
Handleplaner på fakultets- og institutniveau	Strategi for barselstiltag	Analyse og screening af stillingsopslag	Podcastserie "Videnskabsmænd og er også kvinder"	Support ifm onboarding og relocation
Oplæg i råd og udvalg	Video-testimonial om work-life balance	Workshops i ubevidst bias	Event "Kvinde - kend din karriere"	Netværksaktiviteter
Integreret del af lederintro		Søgekomitéer	Politik og måltal for kønsbalance i ledelsen	Kulturtræningsprogram
Tema for AAU's lederdag 2021		Mentorordning for forskere i starten af karriereforløbet		

## Fokus, indsatser og aktiviteter

### UNIVERSITETETS STRATEGISKE HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET FOR 2022-26

AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026 bygger videre på arbejdet i den forrige strategiperiode. Som noget nyt omfatter strategien også det teknisk-administrative personale og de studerende og adskiller sig således fra sidste strategiperiode, hvor initiativerne var målrettet det videnskabelige personale.

### FOKUSOMRÅDER

I strategiperioden 2022-2026 vil universitetet arbejde med to overordnede fokusområder for en række nye indsatsområder og aktiviteter; diversitet og inklusion. Med fokus på diversitet ønsker universitetet at sikre en bred repræsentation af medarbejdere og studerende med hensyn til køn, alder, nationalitet og etnicitet mv. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt i arbejdet med rekruttering og karriereudvikling.

Med fokus på inklusion ønsker universitetet at sikre, at medarbejdere indgår i et ligeværdigt fællesskab, hvor den enkelte bliver anerkendt for sine kompetencer, perspektiver og potentialer. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt i forhold til universitetets organisationskultur samt medarbejders og studerendes trivsel.

### FOKUSOMRÅDER, INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER I DEN STRATEGISKE HANDLEPLAN 2022-26

Fokusområde	Diversitet	Inklusion	
Indsatsområde	Rekruttering og karriereudvikling	Organisationskultur	Work-life balance
Aktivitet	Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser	Inkluderende sprog og kommunikation	Forslag til livsfasepolitikker
	Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser	Inkluderende ledelse	Forslag til fleksible arbejdsvilkår
	Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter	Inkluderende forhold for personer med særlige behov	Forslag til fleksible modeller for udlandsophold

### INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER

Universitetet har valgt indsatsområdet *rekruttering og karriereudvikling* for at fremme diversiteten og ligestillingen i organisationen. Aktiviteterne under indsatsområdet har til formål at reducere ubevidst bias i rekrutterings- og forfremmelsesprocesser samt sikre en bred repræsentation af talentmasse i organisationens ledelsespipeline.

For at fremme inklusionen har universitetet valgt indsatsområderne *organisationskultur* og *work-life balance*. Universitetet vil skabe bevidsthed om inkluderende sprog og ledelse samt afdække universitetets forhold med henblik på at sikre inklusion uanset fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser, religion mv. Universitetet vil derudover arbejde med at skabe *work-life balance* gennem livsfasepolitikker, fleksible arbejdsvilkår og fleksible modeller for udenlandsophold.

## Forankring af ansvar

### FORANKRING AF INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER

Den strategiske handleplan forankres på tre forskellige niveauer; universitets-, fakultet- og institut/afdelingsniveau.

Der foretages en årlig opfølgning på handleplanen med henblik på at sikre, at alle aktiviteter fortsat er relevante at arbejde med.



### FORANKRING AF ANSVAR FOR IMPLEMENTERING AF DEN STRATE- GISKE HANDLEPLAN 2022-2026

Indsatsområde/aktiviteter	Universitetsniveau	Fakultetsniveau	Institut/afdelingsniveau
<b>Rekruttering og karriereudvikling</b>			
Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser	X	X	X
Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser	X	X	X
Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter	X	X	X
<b>Organisationskultur</b>			
Inkluderende sprog og kommunikation	X	X	X
Inkluderende ledelse	X	X	X
Inkluderende forhold for personer med særlige behov	X		
<b>Work-life balance</b>			
Forslag til livsfasepolitikker	X		
Forslag til fleksible arbejdsvilkår	X		
Forslag til fleksible modeller for udlandsophold	X		

## Uddybning af aktiviteterne

### Indsatsområde: Rekruttering og karriereudvikling

**Formål:** Reducere bias og øge ledelseskompetencer i rekruttering- og forfremmelsesprocesser, samt sikre diversitet blandt potentielle, fremtidige ledere på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p><b>Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der udarbejdes nye skabeloner til stillingsopslag, som appellerer til en bredere ansøgerskare.</li> <li>• Der udarbejdes modeller for inkluderende ansættelsesprocesser, som reducerer ubevidst bias.</li> <li>• Der udbydes workshops, som øger bevidstheden om og giver værktøjer til at håndtere ubevidst bias i f.eks. rekrutteringsprocesser.</li> </ul>	<p>HR-afdelingen udvikler nye skabeloner til stillingsopslag.</p> <p>ULD udvikler modeller for inkluderende ansættelsesprocesser.</p> <p>ULD udbyder workshops i ubevidst bias.</p>
<p><b>Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der foretages en gennemgang af kvalifikationskrav for alle stillingskategorier og eventuelt justering, såfremt de direkte eller indirekte fremmer forskelsbehandling eller stereotyper.</li> <li>• Der arbejdes systematisk med karriereplanlægning for bl.a. at fremme kønsligestillingen, f.eks. i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen.</li> <li>• Der etableres en mentorordning for det videnskabelige og det teknisk-administrative personale med henblik på sparring om karriereudvikling.</li> </ul>	<p>Institutter og afdelinger gennemgår i samarbejde med HR-afdelingen kvalifikationskrav til stillingskategorier.</p> <p>Fakulteter/institutter/afdelinger drøfter, hvordan de kan øge diversiteten ifm. karriereplanlægning.</p> <p>HR-afdelingen opdaterer MUS-konceptet.</p> <p>ULD udarbejder forslag til en mentorordning for VIP og TAP.</p>
<p><b>Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der udvikles et kompetenceudviklingsforløb for potentielle ledere for bl.a. at fremme kønsligestillingen. Forløbene er rettet mod:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutledere/administrative chefer</li> <li>• Sekretariatschefer/sektionsledere/områdeledere</li> </ul> </li> </ul>	<p>HR-afdelingen udarbejder forslag til kompetenceudviklingsforløb.</p> <p>Institutter/afdelinger udvælger medarbejdere og opfordrer dem til at deltage.</p>



### Indsatsområde: Organisationskultur

**Formål:** Skabe grundlaget for en inkluderende kultur på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p><b>Inkluderende sprog og kommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der skabes bevidsthed om stereotyper i tekst og billeder, f.eks. gennem workshops om inkluderende kommunikation.</li> <li>• Der udbydes kurser i god skriftlig og mundtlig kommunikation, f.eks. i god e-mail og mødekultur.</li> <li>• Der foretages en gennemgang af universitetets designguide ift. at inkludere personer med f.eks. synsnedsettelser.</li> <li>• Der udarbejdes forslag til inklusion af internationale medarbejdere i universitetsudvalg.</li> <li>• Der igangsættes tiltag for at inkludere non-binære personer, f.eks. ift. blanketter og skemaer.</li> </ul>	<p>ULD udbyder workshops i inkluderende kommunikation.</p> <p>AAU Kommunikation gennemgår designguiden og foretager eventuelle justeringer.</p> <p>ULD laver forslag til inklusion i universitetsudvalg.</p> <p>HR-afdelingen udarbejder forslag til inklusion af non-binære personer.</p>
<p><b>Inkluderende ledelse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der udbydes workshops i inkluderende ledelse.</li> <li>• Der igangsættes tiltag på fakultets-, institut- og afdelingsniveau ved f.eks. at synliggøre rollemodeller, udvælge ligestillings- og diversitetsrepræsentanter eller sætte måltal for diversitet i ledelse og seniorstillinger.</li> <li>• Der arbejdes systematisk med inkluderende ledelse, f.eks. i lederudviklingssamtaler og "360 graders evalueringer".</li> </ul>	<p>ULD udbyder workshops i inkluderende ledelse.</p> <p>Fakulteter/institutter/afdelinger igangsætter lokale tiltag med udgangspunkt i Lederdagen 2021.</p> <p>HR-afdelingen opdaterer konceptet for LUS og "360 graders evaluering".</p>
<p><b>Inkluderende forhold for personer med særlige behov</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der laves en kortlægning af universitetets forhold i relation til: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inklusion af personer med fysiske, kognitive, psykiske og sensoriske funktionsnedsettelser, f.eks. gennem universelt design.</li> <li>• Inklusion af personer med behov relateret til deres religion som f.eks. madforhold, toiletforhold, bederum mv.</li> </ul> </li> <li>• Der gennemføres en inklusionsmåling på AAU.</li> </ul>	<p>HR-afdelingen udarbejder kortlægningen i samarbejde med CAS og Forskningsgruppen for Universelt design.</p> <p>Inklusionsmålingen gennemføres af et eksternt konsulentfirma.</p>

**Indsatsområde: Work-life balance**

**Formål:** Skabe en fleksibel, inkluderende og familievenlig arbejdsplads på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p><b>Forslag til livsfasepolitikker</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der laves en kortlægning af <i>best practice</i>-tiltag, der tilgodeser medarbejdere i alle livsfaser.</li> <li>• Der udarbejdes en "livsfasepolitik".</li> </ul>	<p>ULD- laver kortlægningen.</p> <p>ULD udarbejder forslag til en "livsfasepolitik".</p>
<p><b>Forslag til fleksible arbejdsvilkår</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der laves en kortlægning af <i>best practice</i>-tiltag, der bidrager til øget fleksibilitet.</li> <li>• Der udarbejdes en politik/retningslinjer for fleksibelt arbejde på AAU.</li> </ul>	<p>ULD laver kortlægningen.</p> <p>ULD udarbejder forslag til fleksibilitet på AAU.</p>
<p><b>Forslag til fleksible modeller for udlandsophold</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der laves fleksible modeller for udlandsophold, der tilgodeser medarbejdere, som af hensyn til familielivet og andre forhold, har vanskeligt ved at gennemføre et udlandsophold.</li> </ul>	<p>ULD laver forslag til fleksible modeller.</p>





**AAU'S ARBEJDE MED**

---

**LIGESTILLING OG DIVERSITET**

---

2022-2026



AALBORG UNIVERSITET



# AAU'S TIDLIGERE INDSÆTTER

For at forstå vejen frem, skal vi kigge tilbage

## ORGANISATIONS- UDVIKLING



- Handleplaner på fakultets- og institutniveau
- Tema for AAU's lederdag 2021
- Integreret del af lederintro
- Oplæg i råd og udvalg

## REKRUTTERING OG ANSÆTTELSE



- Analyse og screening af stillingsopslag
- Workshops i ubevidst bias
- Søgekomitéer
- Mentorordning for yngre forskere

## FLERE KVINDER I LEDELSEN



- Podcastserien 'Videnskabsmænd er også kvinder'
- Event 'kvinde - kend din karriere'
- Politik og måltal for kønssammensætning i ledelsen

## WORK LIFE BALANCE



- Obligatoriske barselssamtaler
- Undervisnings- eller forskningsfrit semester
- Video testimonials om work-life balance

## INTER- NATIONALISERING



- Support ifm. onboarding og relocation
- Netværksaktiviteter
- Kulturtræning



# DIVERSITET & INKLUSION

Universitetets to fokusområder





DIVERSITY IS BEING ASKED  
TO THE PARTY.

---

INCLUSION IS BEING ASKED TO  
DANCE.

---

VERNĀ MYERS



## 3 nye indsatsområder

### REKRUTTERING OG KARRIERE

Reducere bias i rekrutterings- og forfremmelsesprocesser samt sikre diversitet i ledelsen.

### ORGANIATIONS- KULTUR

Skabe grundlaget for en inkluderende kultur.

### WORK-LIFE BALANCE

Skabe en fleksibel, inkluderende og familievenlig arbejdsplads.



AAU'S INKLUSIONSMÅLING

50% SVAR



# DIVERSITET- OG INKLUSIONSTRÆNING

1

**UBEVIDST  
BIAS**

3

**INKLUDERENDE SPROG  
OG KOMMUNIKATION**

2

**INKLUDERENDE  
LEDELSE**

4

**KULTUREL  
INTELLIGENS**



# Mentorordning på AAU



## MÅLGRUPPE

Henvender sig til alle medarbejdere på AAU.



## GRUPPEMENTORING

Baserer sig på et koncept om gruppementoring.



## TVÆRORGANISATORISK

Matchene foretages på tværs af fakulteter, institutter og enheder.



# HSU-TEMADAG

om work-life balance





# DIVERSITET I FORSKNING

ØGER KVALITETEN, VALIDITETEN OG ANVENDELIGHEDEN AF FORSKNINGEN

## SAMARBEJDE

med AAU's fundingkontor, heriblandt deltagelse i erfanetværk.

## WORKSHOP

for AAU's fundingrådgivere i metoder til at rådgive forskere om emnet.

## TJEKLISTE

med konkrete værktøjer til brug for rådgivere og forskere.

## EVENT

målettet universitetsledelserne og danske fonde. Planlægges i samarbejde med SDU og DK UNI.



# HVAD ER PÅ VEJ?

- Lokale strategier og indsatser for 2023-2024.
- Tiltag til at reducere ubevidst bias i rekruttering- og ansættelsesprocessen.
- Work-life balance- og livsfasetiltag.
- AAU event på Kvindernes Internationale Kampdag.
- Masterclass for direktionen i inkluderende ledelse.



# SPØRGSMÅL?

---



## **Punkt 4: Opfølgning på hørings svar: deklARATION om frihed i forskning og undervisning på Aalborg Universitet (30 minutter)**

I forbindelse med høringen omkring '*deklARATION om frihed i forskning og undervisning på Aalborg Universitet*', har AR's formandsskab foreslået, at brede diskussionen omkring emnet ud, ved at have den som et selvstændigt punkt.

Jes Harfeld og Jesper Lindholm er blevet bedt om, at give en kort indflyvning til diskussionen.

Det indstilles, at Akademisk Råd drøfter frihed i forskning og undervisning på AAU.

## Høringssvar fra Akademisk Råd, SSH

Akademisk Råd for SSH vil gerne takke for muligheden for at kommentere på AAUs deklARATION om frihed i forskning og undervisning. En sådan udmelding er vigtig i lyset af de sidste års meget intense debat om forskning i Danmark, hvor flere af fakultetets forskere har oplevet at blive udhængt af danske medier og politikere. Af samme grund vurderer vi, at der er brug for et dokument, der på en klar måde kommunikerer, hvad AAUs position er på området. Det mener vi ikke er tilfældet i det fremsendte dokument af årsager beskrevet nedenfor. Vi vil derfor opfordre forfatterne til at overveje om dele af indhold kan præciseres yderligere.

Vores første spørgsmål går på det juridiske fundament for en sådan deklARATION. Ifølge sagsfremstillingen træder deklARATIONEN ikke i stedet for regler om ytringsfrihed på AAU, men den skal fungere i samspil med reglerne. Hvad betyder det i praksis? Kan en medarbejder bede om hjælp hos AAU, hvis en studerende eller en politiker forsøger at iværksætte repressalier mod en pga. ytringer i forbindelse med undervisning eller i den offentlige debat? Kan en medarbejder blive irettesat, evt. indkaldt til tjenstlig samtale, hvis vedkommende ved et socialt arrangement ikke har udvist nok respekt (hvad det så end lige er) for en kollega eller ekstern person?

Et lige så væsentligt spørgsmål er: hvad er præmissen for AAUs deklARATION? Overskriftens fokus er forskningsfrihed og undervisningsfrihed, men dokumentet lægger ud i afsnit 1 med fokus på det noget bredere begreb om ytringsfrihed, der naturligvis indeholder flere ting end blot forsknings- og undervisningsfrihed (disse to sidste bliver så defineret som 'akademisk frihed'). Det er (3. afsnit) deklARATIONENS formål at understøtte akademisk frihed for medarbejdere og studerende. Men 1) studerende hverken underviser eller forsker, derfor hæfter det ikke til deres mulighed for frit at kunne ytre sig (afsnit 5), og 2) i afsnit 6 lægges vægt på ytringsfrihed i den offentlige debat, som ikke, ifølge dokumentet, er del af den akademiske frihed. Eller det er i hvert fald uklart, om det her. I det hele taget et temmelig uklart begrebsapparat.

Ovenstående uklarheder omkring, hvad det faktisk ER deklARATIONEN ønsker at rette sig imod, giver følgeproblemer i forhold til de kontekster, som dokumentet skal forholde sig til: Der gives i dokumentet to anstødssten til deklARATIONENS mål: 1) Hensynet til uddannelse er vigtigere end hensynet til, at studerende kan føle sig krænket (afsnit 5); og 2) forskere tilskyndes til at deltage i den offentlige og politiske debat.

I den første anstødssten identificeres problemet, som deklARATIONEN retter sig mod ganske nøjagtigt. Det handler om studerende, der måtte have noget imod det, som undervisere eller medstuderende siger i uddannelsessammenhæng. I den anden anstødssten forholder dokumentet sig dog tavst til, hvem der er (eller kan være) problemet. Det bør naturligvis ekspliciteres i sammen grad som de studerende. Grunden til at det er nødvendigt at understrege ytringsfrihed for forskere i den offentlige debat (og sådan set også i forskning og undervisning) er selvfølgelig faren for at blive mødt med repressalier eller chikane fra politikere, universitetsledelser og eksterne samarbejdspartnere. Hvorfor står det ikke i dokumentet, når de studerende så eksplicit er nævnt?

Helt generelt virker det som om, at deklARATIONENS hovedformål er at bygge en forsvarsmur mod studerendes mulige ønsker om begrænsninger i ytringsfriheden i undervisningen. Det finder vi

som sådan er en god ting. Men vi undrer os over, at det er så snævert. Studerendes pression er i ufattelig lille grad et problem for akademisk frihed sammenlignet med den pression mod akademisk frihed, der udgår fra politikere, universitetsledelse, eksterne samarbejdspartnere, bevillingshavere etc. Alle skandalesager om ytringsfrihed/akademisk frihed fra DANDY-sagen og frem (inkl. sager in-house på AAU) har haft rod i andre end de studerende.

Derudover vil AR gerne gøre opmærksom på et principielt problem identificeret i forhold til Erklæringens allersidste sætning: "Den akademiske frihed er tungtvejende og kan ikke, inden for gældende retlige rammer, underordnes hensynet til andre interesser". Her henviser "andre interesser" nok til studerendes identitetspolitiske interesser, men AR vurderer, at sætningens indhold ikke i alle tilfælde faktisk er korrekt. Der kan være visse situationer – også af de mere kontroversielle slags - hvor tavshedspligten i forhold til eksempelvis en samarbejdspartner i erhvervslivet og dennes forretningshemmeligheder kan veje tungere. Men omvendt må en blind henvisning til sådanne "forretningshemmeligheder" heller ikke kunne tjene til reelt at underminere forskningsfriheden, så der skal foretages en konkret vurdering i det enkelte tilfælde. Endelig er vi i udøvelse af vores forsknings- undervisnings- og formidlingsfrihed selvfølgelig også underlagt injuriebestemmelser, racismeparagraffen osv. i straffeloven og bestemmelser i anden relevant lovgivning samt eksempelvis nultolerance-politikken overfor krænkende (seksuel eller anden) adfærd, i ord eller handling. I sådanne tilfælde er man selvfølgelig ikke beskyttet af forskningsfriheden. Derfor burde ledelsen i det videre arbejde med erklæringen rådgives til at undersøge det juridisk holdbare i denne sidste sætning nærmere, selvom den rådgivningskompetence her måske ikke som det mest naturlige tilkommer AR?

#### **Ud over disse punkter vil AR gerne fremsætte kommentarer af mere tekstnær karakter:**

Dokumentets titel: Normalt oversætter vi det engelske "declaration" med "erklæring" og forbeholder det danske "deklaration" til når varer skal deklareres. Derfor foreslår AR, at titlen ændres til "Erklæring om frihed i forskning og undervisning på Aalborg Universitet"- også uanset om andre universiteter i tilsvarende dokumenter har brugt "deklaration".

I erklæringens andet afsnit anføres: "Ytrings-, forsknings- og undervisningsfriheden er beskrevet og sikret flere steder: Grundloven, Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, universitetsloven, den danske kodeks for integritet i forskning samt AAU's regler for medarbejderes ytringsfrihed." Her vil vi foretrække, at det skrives at disse rettigheder "samlet set er beskrevet og sikret" de anførte steder, idet det så tydeligere fremgår, at ikke alle tre rettigheder eksplicit fremgår af eksempelvis Grundloven.

I fjerde afsnit nævnes "forskning, undervisning og samarbejde". I en hver anden sammenhæng kalder vi det "videnssamarbejde" eller "vidensdeling". Det vil også være mere oplagt, da der handler om sikring af forskeres og underviseres ytrings- og forskningsfrihed.

I forhold til undervisning (paragraf 5) undrer det os, at teksten alene nævner studerende, da AR vurderer, at samme ytringsfrihed må gælde undervisere/vejledere. Vi vil foreslå, at formuleringen "De studerende skal have mulighed for at stille åbne, undrende og kritiske spørgsmål for derved at tilegne sig viden" ændres til "De studerende skal have mulighed for at stille åbne, undrende og

kritiske spørgsmål for derved at tilegne sig viden, ligesom de undervisere og vejledere skal have mulighed for at stille åbne, undrende og kritiske synspunkter til de studerende.”

I samme paragraf optræder udtrykket 'hensynet til den der føler sig krænket'. I og med at der er tale om en deklaration udsendt af AAUs ledelse vil AR anbefale, at ordet 'krænke' fjernes. Ordet har fået sit eget liv i debatten om ytringsfrihed, og selvom det kan bruges på relevante måder til beskrivelse af følelser og handlinger, så er det også blevet erobret af særlige politiske debattører, der udelukkende eller næsten udelukkende bruger det i en hånlig forstand – som f.eks. i 'krænkelsesparat'. I en lignende deklaration taler SDU om oplevelser af at blive udfordret og stødt på politiske, filosofiske eller religiøse idégrundlag. AU skriver om idéer og tanker, der kan forekomme ubehagelige, forkerte eller endda anstødelige. Begge disse formuleringer er bedre – både kommunikativt og i deres begrebslige nøjagtighed.

I forhold til ytringsfrihed i forbindelse med undervisning og vejledning med fordel kan præciseres, at det naturligvis gælder alle medier, for eks. ”De studerende skal have mulighed for at stille åbne, undrende og kritiske spørgsmål for derved at tilegne sig viden, ligesom de undervisere og vejledere skal have mulighed for at stille åbne, undrende og kritiske synspunkter til de studerende, uanset om sådanne spørgsmål og synspunkter er talende, skrevet, eller digitaliseret.”

Indsendt på vegne af Akademisk Råd for Humaniora og Samfundsvidenskab.

Hanne Tange  
Forperson

## **Aalborg Universitets deklARATION om frihed i forskning og undervisning**

Ytringsfrihed er en grundlæggende rettighed i et demokratisk samfund, og hænger uløseligt sammen med den akademiske frihed til at forske og undervise frit. Den akademiske frihed er en forudsætning for, at Aalborg Universitet (AAU) kan opfylde sit lovbestemte formål om at drive forskning og give forskningsbaseret uddannelse indtil højeste internationale niveau inden for sine fagområder samt bidrage til at fremme vækst, velfærd og udvikling i samfundet.

Ytrings-, forsknings- og undervisningsfriheden er beskrevet og sikret flere steder: Grundloven, Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, universitetsloven, den danske kodeks for integritet i forskning samt AAU's regler for medarbejderes ytringsfrihed.

Denne deklARATION bygger på ovenstående og har til formål at markere og understøtte den akademiske frihed for AAU's medarbejdere og studerende.

Essensen af den akademiske frihed er retten til at søge og formidle viden, erkendelse og forståelse. Dette gælder både i forskning, uddannelse og samarbejde. På universiteterne undersøges og udfordres viden konstant i en fri udveksling af idéer og tanker i en åben og respektfuld debat. Tolerancen overfor fri dialog og forskellige forskningsbaserede synspunkter er selve grundlaget for universitetets virke. AAU værner om den akademiske frihed i erkendelse af, at frihed ikke er en selvfølge.

AAU's ambition er at uddanne studerende til at være reflekterende og kritiske samt sikre de studerendes mulighed for frit at kunne ytre sig og forsamle sig til diskussion og læring. Den enkelte person og dennes akademiske faglighed dannes og udvikles gennem indsigt i forskellige opfattelser og synspunkter i og uden for undervisningen. De studerende skal have mulighed for at stille åbne, undrende og kritiske spørgsmål for derved at tilegne sig viden. Dette sikres gennem en forskningsbaseret tilgang til undervisningen, hvor hensynet til den der føler sig krænket, inden for gældende retlige rammer, ikke kan underordnes hensynet til oplysning og uddannelse.

AAU er en central viden- og kulturbærende institution, der skal rumme nysgerrig skabelse og åben udveksling af viden til gavn for samfundet. Derfor tilskyndes AAU's medarbejdere til, i deres egenskab af forskere, frit at involvere sig i den offentlige og politiske debat og udtale sig inden for deres forskningsfaglige felter, hvorved de ikke alene bidrager til viden og kvalificeret meningsdannelse i samfundet, men også til, at beslutninger i samfundet træffes på et oplyst grundlag. I den akademiske debat, forskningen og undervisningen skal idéer og tanker frit kunne gro, undersøges og diskuteres. Dette gælder også selvom disse for nogle kan forekomme ubehagelige, forkerte eller stødende. I både faglige og sociale sammenhænge forventes alle at udvise imødekommenhed og gensidig respekt. Alle skal gøre en indsats for at forstå andres synspunkter, og det er op til den enkelte på saglig vis at udfordre ideer eller holdninger, som vedkommende er uenig i, og derved understøtte en kultur, hvor det bedre fagligt funderede argument vinder.

Den akademiske frihed er tungtvejende og kan ikke, inden for gældende retlige rammer, underordnes hensynet til andre interesser.



## **Punkt 5: Kort gennemgang af procedure for godkendelse af stillingsopslag og godkendelse af grader (15 minutter)**

Med baggrund i de løbende diskussioner Akademisk Råd har haft omkring godkendelse af bedømmelsesudvalg og tildeling af ph.d.-grader, vil dekanen give en kort gennemgang af proceduren for godkendelserne, med henblik på AR's rolle i dette.

## **Punkt 7: Orienteringspunkter (15 minutter)**

Dekanen vil orientere.

Til øvrig orientering er der vedlagt valgresultatet for studerende, som skal sidde med i akademisk råd i 2023.

## Godkendte kandidater - Akademisk råd 2022

### Approved candidates - Academic Councils 2022

Kampvalg med afstemning er markeret med  
Contested elections (voting) are marked with

grøn  
green

Valgte kandidater er understregede  
Elected candidates are underlined

Valgruppe 3: Studerende  
Coalition 3: Students

Organ (Body)	Antal mandater i organet (available seats/bodies)	Repræsentationsområder (areas of representation)	Antal mandater pr. repræsentationsområde (available seats/area of representation)	Opstillede kandidater (submitted candidates)
Akademisk råd for... Academic Council of...				
		Institut for Kommunikation og Psykologi (Department of Communication and Psychology) og Institut for Kultur og Læring (Department of Culture and Learning)  Stemme pct. 10,72 %	3	<b>AMPED (sideordnet): 20</b> Ida Marie Mortensen 22 Karoline Steffensen Nielsen 21  <b>Anna-Katrine Mygind Klok: 1</b> Anna-Katrine Mygind Klok 8  <b>Studentersamfundet (sideordnet): 154</b> <u>Simon Lykkeberg Bjørn Ebdrup 21</u> <u>Julie Emilie Jakobsen 26</u> <u>Frederik Kusk Thomsen 38</u>  <b>POLIS (sideordnet): 14</b> Aksel Emil Ogstrup Houmann 39 Lasse Baagøe Thomsen 13
Det Humanistiske og Samfundsviden skabelige Fakultet <i>The Faculty of Social Sciences and Humanities</i>	6	Institut for Politik og Samfund (Department of Politics and Society), Institut for Sociologi og Socialt Arbejde (Department of Sociology and Social Work), AAU Business School (AAU Business School) og Juridisk Institut (Department of Law)  Stemme pct. 11, 18%	3	<b>POLIS (sideordnet): 80</b> Nikolaj Jonathan Kjelgaard Carstens 14 Anne Rytter Kristensen 28 Mathias Hasager Larsen 16 <u>Nick Højgaard Rohde Qvist 58</u> <u>Adam Alexander Faust Spies 43</u> Teresa Tjørnelund 42  <b>LISTEFORBUNDET: SAMF-listen:</b>  <b>ESA - Erhvervsøkonomisk Sammenslutning Aalborg (rangordnet): 66</b> 1. Magnus Thorup Adeler 40 2. Anders Drachmann Andreassen 27  <b>Foreningen af Erhvervsjurister og Jurister (FEJ) Aalborg: 30</b> <u>Jacob Butler Christoffersen 129</u>  <b>Frie Borgerlige Studerende/Conservative Students (sideordnet): 5</b> Silas Velling Bordinggaard 1 Nicklas Verne Jensen 7 Christian Grann Johansen 1 Daniel Palsgaard 5 Daniel Vigdå-Rieck 4  Økonomernes Forening (ØF): 32 Tida Xhigoli 47

## **Punkt 8: Evaluering af det nye Akademisk Råd på SSH (10 minutter)**

Akademisk Råd på SSH har nu fungeret som et samlet organ i ét år, rådet bedes derfor evaluere hvordan de har oplevet samarbejdet, møderne og lign., og hertil hvilken læring rådet bør tage med sig i 2023.

Det indstilles, at Akademisk råd evalerer sit arbejde i 2022.

## **Punkt 9: Forslag til temaer for kommende år (10 minutter)**

Der fastsættes årligt en mødeplan for Akademisk Råds ordinære møder. Til inspiration er der vedlagt AR's årshjul.

Det indstilles, at Akademisk Råd fastlægger en foreløbig plan for hvilke temaer, der bør drøftes på næste års møder.

## Temaer for møderække i SSH Akademisk Råd 2022

### Januar

- Kort gennemgang af AR's rolle og forventninger til medlemmer
- Godkendelse af forretningsorden
- Valg af forperson og evt. næstforperson
- Fastlæggelse af temaer for møderække
- Valg af ULD-repræsentant
- Valg af Praksisudvalgsmedlemmer
- Skriftlig forelæggelse af bedømmelsesudvalg og tildeling af ph.d.-grader, kort oplæg v. HR og Ph.d.-skolen
- Gennemgang af budgetmodels principper

### April

- Afrapportering fra Praksisudvalget
- Drøftelse af Ph.d. Område – introduktion til den nye Ph.d.-skole
- Drøftelse vedr. principper og anbefalinger for forskningsbaseret samarbejde v. Thorkild Ærø

### Juni

- Bemyndigelse af dekanen til at godkende bedømmelsesudvalg i sommerferien

### September

- Orientering og drøftelse vedr. status fra Aalborg Universitets Udvalg for Ligestilling og Diversitet (ULD)
- Fælles retningslinjer til fremme af ansvarlig forskningspraksis
- Status på SSH

### November

- Budget 2022-2024

### December

- Æresdoktorer 2023 - Godkendelse af bedømmelsesudvalgets indstilling
- Orientering om valgresultatet – farvel til udgående studerende
- Mødekalender for kommende år

## **Punkt 10: Eventuelt (10 minutter)**

Eventuelle punkter.