



## Dagsorden

Der indkaldes hermed til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet

**Onsdag den 22. juni 2022, klokken 09.00-11.00**

**Zoom-møde**

---

### Dagsorden:

#### Punkter til godkendelse:

- 1. Godkendelse af dagsorden (09.00-09.05)**  
Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 22. juni 2022
- 2. Godkendelse af referat (09.05-09.10)**  
Bilag: Udkast til referat af møde den 22. marts 2022

#### Punkter til behandling:

- 3. Inklusionsmåling på AAU (09.10-09.30)**  
Bilag 1: Sagsfremstilling vedr. inklusionsmåling på AAU  
Bilag 2: Udkast til spørgeskema – TAP (dansk)  
Bilag 3: Udkast til spørgeskema – VIP (dansk)

#### Punkter til orientering:

- 4. Status på implementering af AAU's handleplan for ligestilling og diversitet (09.30-09.40)**  
Bilag: Implementeringsplan for 2022
- 5. Evaluering og relancering af program til screening af stillingsopslag (09.40-09.55)**  
Bilag 1: Sagsfremstilling vedr. evaluering og relancering  
Bilag 2: Evaluering af program til screening af stillingsopslag
- 6. Evaluering af podcastserien "Videnskabsmænd er også kvinder" (09.55-10.10)**  
Bilag 1: Sagsfremstilling vedr. evaluering af podcastserie



**7. Indberetning af kønssammensætning i ledelsen (10.10-10.20)**

Bilag 1: Sagsfremstilling vedr. kønssammensætning i ledelsen

Bilag 2: Indberetning af kønssammensætning i ledelsen

**8. Meddelelser fra formanden (10.20-10.35)**

Bilag: Ingen

**9. Meddelelser fra udvalget (10.35-10.55)**

Bilag: Ingen

**10. Eventuelt (10.55-11.00)**

Bilag: Ingen



*Kan frit distribueres  
Udkast*

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9100 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Tina Strandvig  
Telefon: 99407902  
E-mail: tist@adm.aau.dk

Dato: 29-03-2022

## Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 22. marts 2022

**Deltagere:** Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Thorkild Ærø (TKA), Henrik Søndergaard (HHS), Trine Schultz (TS), Claus Lassen (CL), René Ernst Nielsen (REN), Tina Strandvig (TIST), referent

**Afbud:** Mette Lübeck (ML), Helene Pristed Nielsen (HPN) og Michael Eriksen (ME)

**Øvrige deltagere:** AC-fuldmægtig Kathrine Bjerg Bennike og Specialkonsulent Poul Meier Melchiorson (pkt. 6), Direktør Signe Ørom (pkt. 7)

### Ad 1. Godkendelse af dagsordenen

---

Bilag: Dagsorden til ULD-mødet den 22. marts 2022

*Indstilling: Det indstilles, at ULD godkender dagsordenen.*

---

Dagsordenen blev godkendt.

### Ad 2. Godkendelse af referat

---

Bilag 1: Udkast til referat af møde den 24. september 2021

Bilag 2: Udkast til referat af møde den 14. oktober 2021

*Indstilling: Det indstilles, at ULD godkender udkast til referat.*

---

Referaterne blev godkendt.

### Ad 3. Implementering af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026

---

Bilag 1: Projekt- og implementeringsplan

Bilag 2: AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026

*Indstilling: Det indstilles, at ULD godkender udkast til projekt- og implementeringsplan.*

---



TIST gennemgik kortfattet projekt- og implementeringsplanen og pointerede, at driften af de allerede iværksatte aktiviteter pågår sideløbende med implementeringen af den nye strategiske handleplan.

HHS pointerede fordelen ved at have luft i planen til politiske tiltag.

TKA spurgte, om det er det samme konsulentfirma, som forestår kurserne såvel som inklusionsmålingen. TIST svarede, at det endnu ikke er besluttet, men at det vil være en fordel, idet resultaterne af inklusionsmålingen vil kunne bidrage til at kvalitetssikre indholdet i kurserne.

Adspurgt om mentorordningen oplyste TIST, at videreførelsen er godkendt som en aktivitet i den strategiske handleplan 2022-2026, og at aktiviteten forventes påbegyndt primo 2023.

---

ULD godkendte projekt- og implementeringsplanen.

---

#### **Ad 4. AAU's håndtering af krav og anbefalinger i Horizon Europe**

---

Bilag: Sagsfremstilling

*Indstilling: Det indstilles, at ULD tager orienteringen til efterretning.*

---

LHR indledte punktet med at orientere om de større opgaver, der er afledt af Horizon Europe, hvor udvalget har været ansvarlig for at udarbejde en Gender Equality Plan, svarende til universitetets strategiske handleplan.

Herudover har udvalget haft ansvaret for at orientere om de nye krav og anbefalinger i relation til at integrere kønsaspektet i forskning såvel som uddannelser og undervisning, hvorfor der har været holdt oplæg i henholdsvis direktionen, Det Strategiske Uddannelsesråd (DSUR) og Det Strategiske Råd for Forskning og Innovation.

I relation til det at integrere kønsaspektet i uddannelser, spurgte HHS, om kønsaspektet kan indarbejdes i akkrediteringssystemet, hvilket udvalget bakkede op om at undersøge i regi af Danske Universiteter.

#### **Opfølgning:**

ULD-sekretariatet forestår, at forslaget om at integrere kønsaspektet i akkrediteringssystemet bliver bragt op på det kommende møde i Danske Universitets Taskforce for Diversitet, Inklusion og Ligestilling.

---

#### **Ad 5. Meddelelser**

---

Bilag: Ingen

*Indstilling: Det indstilles, at ULD tager orienteringen til efterretning.*

---

LHR orienterede om, at ULD-sekretariatet har fået tilført et ekstra årsværk som følge af en forøget opgaveportefølje, og at Louise Toft Andersen er tiltrådt i stillingen pr. 1. marts 2022.

LHR udtrykte bekymring for, at kønsaspektet i stigende grad bliver brugt som argument i politiske diskussioner – ikke for at fremme ligestilling- og diversitetsområdet i sig selv men for at fremme andre interesser - og bad udvalget om at være opmærksom på det, så ULD's dagsorden ikke bliver brugt i de forkerte sammenhænge.



LHR oplyste, at direktionen skulle have været på besøg i Bruxelles for at synliggøre Viden for Verden 2022-2026, og at det samtidig skulle have været en anledning til at gøre opmærksom på AAU's arbejde med ligestilling og diversitet i relation til Horizon Europe over for The European Research Council. Dog blev besøget i Bruxelles aflyst, da flere af direktionsmedlemmerne var smittet med COVID-19.

LHR orienterede om, at ULD-sekretariatet igen har forberedt rektor til at deltage i det højprofileret Gender Diversity Roundtable, hvor der i år var fokus på at sikre en mere politisk involvering af deltagerne. Det er efterfølgende blevet besluttet, at der skal deltage en administrativ medarbejder på de årlige møder med henblik på at få mest mulig værdi ud af AAU's deltagelse.

LHR bemærkede, at AAU's arbejde med ligestilling og diversitet bliver mere synlig i flere forskellige sammenhænge. Senest har ULD-sekretariatet bidraget til ledelsesberetningen i AAU's årsrapport samt til bestyrelsesformandens tale til årsfesten.

LHR oplyste, at ULD-sekretariatet arbejder på at lave et event til Kvindernes Internationale Kampdag på Campus København, hvilket TKA tilbød at bistå med i forhold til planlægning af programmet.

TKA oplyste, at der på Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet er igangsat et projekt med at udvikle såkaldte micro-credentials, bestående af mindre kursusforløb hvor diversitet også bør indgå som tema.

REN bemærkede et stigende fokus på køn i de faglige tidsskrifter, eksempelvis i form af kønssammensætningen af peer review, hvilket LHR også havde bemærket som en tendens i de medicinske tidsskrifter.

HHS refererede til, at flere større organisationer finder inspiration ved svenske virksomheder i forhold til at igangsætte diversitets- og inklusionsfremmende tiltag, da de vurderes at være længst fremme på området.

TS orienterede om sine egne erfaringer med at bruge ULD's barselstiltag og bemærkede vigtigheden af at holde samtaler før og efter orlov, da det får skabt dialog mellem leder og medarbejder. TS bemærkede desuden, at der er kommet større opmærksomhed på kønssammensætning i bestyrelser i de større danske advokatfirmaer.

### **Opfølgning:**

ULD-sekretariatet indkalder TKA til et planlægningsmøde af AAU's event på Kvindernes Internationale Kampdag.

---

## **Ad 6. Pandemiens indflydelse på AAU's forskningsproduktion i et kønsmæssigt perspektiv**

---

Bilag: Sagsfremstilling

*Indstilling: Det indstilles, at ULD tager orienteringen til efterretning.*

---

Kathrine Bjerg Bennike og Poul Meier Melchiorson fra VBN-teamet gennemgik præsentationen, hvor der dels var fokus på publikationer, dels på pressedækning i et kønsmæssigt perspektiv under pandemien. På baggrund af de præsenterede data blev det konkluderet, at pandemien har haft betydning for AAU's forskningsproduktion i forhold til køn og alder. Eksempelvis har der på det Tekniske Fakultet for IT og Design været en markant nedgang i forhold til antallet af kvindelige forskere, som har udgivet publikationer under pandemien. Det blev derudover fremhævet, at der under pandemien har været flest ældre forskere, som har udtalt sig til pressen. Analyserne



kan dog ikke stå alene og forudsætter, at der kigges nærmere på de bagvedliggende årsager på de enkelte institutter, hvilket må forventes at give ny viden på ligestillings- og diversitetsområdet på AAU. Udvalget kvitterede for oplægget, og der var enighed om at genbesøge emnet i takt med tilvejebringelsen af flere data. TKA og TS tilbød at indgå i dialog med VBN-teamet om andre relevante analyser på ULD-området.

**Opfølgning:**

ULD-sekretariatet indkalder til et opfølgende møde mellem VBN-teamet og udvalgets repræsentanter.

**Ad 7. Kursusspor inden for diversitet og inklusion**

---

Bilag 1: Sagsfremstilling

Bilag 2: Kursusbeskrivelse og teoretisk grundlag for diversitet og inklusionstræning på AAU

*Indstilling: Det indstilles, at ULD tager orienteringen til efterretning.*

---

Signe Ørom fra Connecting Cultures præsenterede form og indhold på AAU's diversitet- og inklusionstræning, som bliver udbudt for ledere og medarbejdere i perioden 2022-2026. Kursusforløbene indgår som en aktivitet i AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet og bidrager til at øge bevidstheden om og håndtere ubevidst bias, inkluderende ledelse, inkluderende sprog og kommunikation samt kulturel intelligens. Desuden skal kursusforløbene sikre, at universitetet efterlever kravene om kompetenceudvikling i Horizon Europe.

LHR bemærkede, at udvalget og direktionen bør deltage i alle fire kursusspor. Adspurgt om kommunikation omkring kurserne i forhold til at sikre deltagelse, oplyste LHR, at ansvaret er forankret ved ledelsen.

**Opfølgning:**

ULD-sekretariatet sørger for udvalgets og direktionens deltagelse i kursusforløbene.

**Ad 7. Eventuelt**

---

Intet.

Kan frit distribueres  
Til drøftelse

Sagsnr.: 2022-021-01491

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 22. juni 2022

## Inklusionsmåling på AAU

### Indstilling

---

Det indstilles, at udvalget drøfter metode ifm. inklusionsmåling, herunder udkast til spørgeskema.

### Bilag

---

Bilag 1: Spørgeskema til inklusionsmåling for det videnskabelige personale (dansk version)

Bilag 2: Spørgeskema til inklusionsmåling for det teknisk-administrative personale (dansk version)

### Sagsfremstilling

---

Det indgår i AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026, at der skal gennemføres en inklusionsmåling på AAU. Inklusionsmålingen har til formål at tilvejebringe et datagrundlag, som kan belyse, hvordan ULD's indsatser skal designes og målrettes for at skabe størst mulig inklusion på AAU.

For at tilvejebringe et sammenligningsgrundlag gennemføres en baselinemåling i starten, halvvejs og i afslutningen af strategiperioden med henblik på at kunne vurdere, hvorvidt indsatserne i den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet har haft en effekt på inklusionen i organisationen.

Inklusionsmålingen gennemføres af et eksternt konsulentfirma med det formål at sikre armslængde og et udefrakommende blik de inklusionsmæssige spørgsmål i organisationen.

### Kvantitativ analyse

Den kvantitative analyse består af en spørgeskemaundersøgelse målrettet organisationens ledere og medarbejdere, herunder ansatte på fuldtid og med arbejdssted på AAU. Spørgeskemaet består af en række situationsbestemte spørgsmål i forhold til oplevelsen af at blive inkluderet i et fagligt og socialt fællesskab med udgangspunkt i nedennævnte fem temaer:

- Demografiske oplysninger
- Erfaring med inklusion på instituttet/afdeling
- Nuværende ansættelsesforhold og karriereambitioner
- Work-life balance
- Afsluttende bemærkninger

Der er udarbejdet et særskilt spørgeskema for hhv. TAP og VIP og foreligger på både dansk og engelsk.



### Kvalitativ analyse

Spørgeskemaet skal suppleres af fokusgruppeinterviews med en repræsentativ gruppe af medarbejdere og ledere i forhold til ansættelsesforhold, nationalitet, køn og alder. Fokusgruppeinterviewene skal give mulighed for at uddybe og belyse de problemstillinger, der ikke er tydeliggjort af spørgeskemaundersøgelsen.

### Finansiering

---

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

Der er søgt om en ekstra bevilling, så målingen kan gentages halvvejs og ved strategiperiodens afslutning.

### Involvering

---

Der er indgået aftale med konsulentfirmaet, Connecting Cultures, som også udbyder AAU's diversitets- og inklusionstræning med henblik på at skabe synergi mellem de to indsatser.

### Kommunikation

---

Der vil blive lavet en artikel om inklusionsmålingen til brug for AAU Update, inden spørgeskemaets udsendes primo september.

### Sagsbehandler(e)

---

Tina Strandvig, tist@adm.aau.dk, 10604, HR Specialistcenter

14. juni 2022





# UDKAST TIL SPØRGESKEMA – TAP (DANSK)

## Del 1: DEMOGRAFISKE OPLYSNINGER

### 1.1

Hvilket institut/afdeling arbejder du i øjeblikket i (hvis du er tværfaglig, vælg venligst de to mest relevante)?

- Dropdown-menu

### 1.2

Hvad er din nationalitet?

- Dropdown-menu
- Andet (angiv venligst) [Dialogboks]

### 1.3

Hvilke(t) land(e) vil du kalde "hjemland" i en kulturel betydning – i forhold hvor du tilbragte dine formative år?

- Samme som min nationalitet
- Dropdown-menu
- Andet (angiv venligst) [Dialogboks]

### 1.4

Hvor gammel er du?

- Under 30 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- Over 60 år

### 1.5

Hvad er dit køn?

- Kvinde
- Mand
- Andet (hvis muligt, angiv venligst i generelle vendinger (for at undgå identifikation)) [Dialogboks]

### 1.6

Identificerer du dig som en del af en minoritet i forhold til andre diversitetsfaktorer end køn, alder eller kulturel/national baggrund?

- Etnicitet eller race  
Hvis det er muligt, angiv venligst i generelle vendinger (for at undgå identifikation) [Dialogboks]
- Fysiske eller mentale handicap  
Hvis det er muligt, angiv venligst i generelle vendinger (for at undgå identifikation) [Dialogboks]
- Religion

Hvis det er muligt, angiv venligst i generelle vendinger (for at undgå identifikation) [Dialogboks]

- Seksuel orientering  
Hvis det er muligt, angiv venligst i generelle vendinger (for at undgå identifikation) [Dialogboks]
- Andet – angiv venligst [Dialogboks]

## **Del 2: DIN ERFARING MED INKLUSION I AFDELINGEN ELLER INSTITUTTET**

Denne del undersøger din oplevelse af det lokale arbejdsmiljø og fokuserer på emner, som specifikt er knyttet til følelsen af inklusion. Spørgsmålene skal give et indblik i, hvordan forskellige medarbejdere subjektivt oplever arbejdsmiljøet, og hvordan dette kan være forskelligt mellem personer med forskellige baggrunde og identiteter.

### **2.1**

**Angiv venligst hvor enig du er i hvert af de følgende udsagn om din afdeling ved at markere følgende felter:**

[Hvert udsagn vurderes på skala: Meget enig/Enig/Hverken eller/Uenig/Meget uenig/Ikke relevant/ingen holdning]

- Jeg føler mig tryk ved at sige min mening i gruppediskussioner
- Jeg føler, at mit bidrag til afdelingen værdsættes
- Jeg bliver ofte afbrudt i møder
- Jeg oplever, at andre tager æren for mine idéer
- Jeg føler mig ikke i stand til at udtrykke mine præferencer i forhold til mine forskningsinteresser og karrierevalg
- Mine kollegaer søger altid mine meninger om forskningsidéer og/eller - problemer
- Jeg føler, at jeg ikke 'passer ind' i min afdeling
- Jeg har adgang til rollemodeller
- Jeg skal arbejde hårdere end mine kollegaer for at blive opfattet som ligeværdig
- Jeg har sjældent mulighed for at deltage i vigtige udvalg/møder/projekter
- Jeg har fået opmuntring fra seniorkollegaer til at søge forfremmelse
- Jeg er tilbageholdende med at bringe problematikker op, i frygt for at det vil påvirke min karriere
- Der mange uskrevne regler om, hvordan man forventes at interagere med kollegaer
- Uformelle netværk omkring visse indflydelsesrige personer har stor påvirkning på, hvem der udvælges til kompetenceudvikling, projektdeltagelse, artikler m.m.

### **2.2**

**Bedøm venligst kulturen i din afdeling ud fra følgende kriterier:**

[Hvert udsagn vurderes på skala: Meget enig/Enig/Hverken eller/Uenig/Meget uenig]

- Venlig
- Samarbejdende
- Støttende
- Samarbejdsvillig
- Inkluderende
- Ikke-sexistisk

- Multikulturel
- Mangfoldig
- Respektfuld
- Transparent

### 2.3

**Hvor tilfreds er du med følgende aspekter af dit arbejdsmiljø?**

**[Hvert udsagn vurderes på skala: Meget tilfreds/Tilfreds/Hverken eller/Utilfreds/Meget utilfreds]**

- Muligheder for at samarbejde med andre (ikke)-fakultetsmedlemmer
- Graden af social interaktion med kollegaer i min afdeling
- Min nuværende løn i forhold til mine kollegaers løn
- Evnen til at tiltrække studerende til mit forskningsområde
- Følelsen af at blive værdsat af mine kollegaer i min afdeling/institut

### 2.4

**Beskriv venligst, med dine egne ord, kulturen i din afdeling (såsom ledelsesstil, kommunikationsform, mv.)**

[Dialogboks]

### 2.5

**I hvilke specifikke situationer, har du oplevet at inklusionen er udfordret i et omfang, hvor kollegaer med en divers baggrund ikke har same muligheder som deres kolleger?**

- Adgang til uformelle netværk
- Taletid i møder
- Invitationer til at deltage i projekter og initiativer
- Samspil med lederen og andre indflydelsesrige kollegaer
- Deltagelse i beslutningsprocesser
- Andet (angiv venligst): [Dialogboks]
- Ikke relevant: Inklusionen er ikke udfordret

Uddyb venligst [Dialogboks]

### 2.6 (SPRING OVER HVIS Ikke relevant VALGT I 2.5)

**I forhold til karriereudvikling specifikt, hvilke specifikke udfordringer kan gøre at medarbejdere med en divers baggrund ikke har same muligheder som deres kolleger?**

- Mangel på rollemodeller
- Ikke-inklusive rekruttering
- Ikke-inklusive forfremmelser
- Manglende adgang til udvalg
- For meget tid brugt i udvalg grundet krav om minoritet/divers repræsentation
- Manglende projektdeltagelse
- Mangel på trænings- og udviklingsmuligheder
- Manglende anerkendelse
- Forskelle i løn

- Andet (angiv venligst): [Dialogboks]
- Ikke relevant: Inklusion udfordres ikke

Uddyb venligst: [Dialogboks]

## **2.7 (SPRING OVER HVIS Ikke relevant VALGT I 2.6)**

**Hvilke kollegaer er i dit perspektiv mest påvirket af ovenstående udfordringer i forhold til inklusion?**

Medarbejdere, der repræsenterer diversitet/minoritet i form af...

- Mandligt køn
- Kvindekøn
- Ikke-binært køn
- De yngre
- De ældre
- Fysiske og mentale handicap
- National/kulturel baggrund
- Etnicitet eller race
- Seksuel orientering
- Andet (angiv venligst): [Dialogboks]

## **Del 3: NUVÆRENDE ANSÆTTELSESFORHOLD OG KARRIEREAMBITIONER**

Denne del undersøger din karriereudvikling indtil videre og dine fremtidige ambitioner. Spørgsmålene skal give os et indtryk af potentielle forskelle i prioriteringer, ambitioner og muligheder hos medarbejderne. Tager det for eksempel længere tid at skifte stilling for visse medarbejdere end for andre, og er der mønstre i form af forskelle i daglige opgaver og prioriteter, der hænger sammen med mulighed for karriereudvikling.

### **3.1**

**Hvad er din nuværende titel? (AAU: Tjek stillingsstrukturen, andre vigtige?)**

[Dialogboks]

### **3.2**

**Hvor gammel var du, da du blev udnævnt til din første stilling ved AAU?**

- Under 30 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- Over 60 år

### **3.3**

**Hvor gammel var du, da du blev udnævnt til din nuværende stilling ved AAU?**

- Under 30 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- Over 60 år

### **3.4**

**Føler du, at du har opnået dine karriereambitioner indtil videre?**

- Ja
- Nej
  
- Hvis JA, hvordan? [Dialogboks]
- Hvis NEJ, hvorfor? [Dialogboks]

**3.5**

**Hvis du gerne vil bruge mere tid på at arbejde med specifikke områder for at nå dine karriereambitioner, hvad forhindrer dig så i at gøre det?**

[Dialogboks]

**3.6**

**Forventer du at søge en lederstilling på et tidspunkt i din karriere?**

- Ja
- Nej
- Ved ikke
- Er allerede/har været

**3.7**

**Har du nogensinde siddet i et AAU udvalg?**

- Formand
- Medlem
- Aldrig siddet i et udvalg

**3.8 (Spring over hvis Aldrig...)**

**På hvilken eller hvilke måder har det at være medlem af et udvalg gavnet eller hæmmet din karriereudvikling på AAU?**

[Dialogboks]

**3.9**

**Har du tidligere søgt højere stillinger eller forfremmelser på AAU?**

- Ja
- Nej
  
- Hvis JA, hvor mange gange har du søgt? (Spring over, hvis NEJ)  
[Antal gange]
- Hvis JA, hvor mange gange fik du den søgte stilling eller forfremmelse? (Spring over, hvis NEJ)  
[Antal gange]

**3.10**

**Hvad kunne motivere dig til at du søge en forfremmelse eller højere stilling?**

[Dialogboks]

**3.11**

**Hvad ville afholde dig fra at søge en forfremmelse eller en højere stilling?**

[Dialogboks]

### 3.12

Hvilke elementer i AAU's organisationskultur har været med til at understøtte din karriereudvikling, f.eks. klar karrierestruktur, konstruktive retningslinjer, gode vejledere/mentorer, kollegaer – og hvordan?

[Dialogboks]

### 3.13

Hvilke elementer i AAU's organisationskultur har været med til at hæmme din karriereudvikling, f.eks. uklar karrierestruktur, ukonstruktive retningslinjer, mangel på vejledere/mentorer, ikke-støttende kollegaer – og hvordan?

[Dialogboks]

### 3.14

Er det din overordnede plan at blive på AAU?

- Yes
- No

Hvis ja, beskriv venligst dine primære årsager til at blive på AAU

[Dialogue box]

Hvis nej, beskriv venligst dine primære årsager til at overveje at forlade AAU

[Dialogue box]

## Del 4: WORK-LIFE-BALANCE

Denne del undersøger din opfattelse af balancen mellem arbejde og privatliv. Spørgsmålene skal give os et indtryk af, hvilken indflydelse personlige prioriteringer og forpligtelser har på den akademiske karriereudvikling. Denne del har altså ikke i sigte at måle niveauer af stress eller jobtilfredshed, hvilket håndteres af den årlige trivselsmåling.

### 4.1

Hvor tilfreds er du med den nuværende balance mellem dit arbejdsliv og privatliv?

- Meget tilfreds
- Tilfreds
- Hverken eller
- Utilfreds
- Meget utilfreds

### 4.2

Arbejder du regelmæssigt hjemmefra?

- Ja
- Nej

Hvis JA, hvad er hovedårsagen til, at du arbejder hjemmefra? (Spring over, hvis NEJ)

- At kunne arbejde skæve timer som aftener og weekender
- At have en mere fleksibel arbejdsuge, spare tid og transport
- Andet (angiv venligst) [Dialogboks]

#### 4.3

**Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen?**

[Angiv antal timer]

#### 4.4

**Har du en tendens til at arbejde weekender/aftener ud over den normale arbejdstid?**

- Ja
- Nej

Hvis JA, hvorfor? [Dialogboks] (Spring over, hvis NEJ)

#### 4.5

**Hvor ofte rejser du i arbejdsøjemed (for én overnatning eller længere), f.eks. til møder eller konferencer?**

- Aldrig
- 1-2 gange om året
- 3-4 gange om året
- 5-9 gange om året
- 10-12 gange om året
- >12 gange om året

#### 4.6

**Har du taget familierelateret orlov, mens du har arbejdet på AAU?**

- Ja
- Nej

Hvis JA, vælg venligst alle relevante og angiv, hvor mange gange du har taget orlov:

- Barselsorlov [vælg antal gange]
- Fædreorlov [vælg antal gange]
- Forældreorlov [vælg antal gange]
- Orlov i forbindelse med andet plejeansvar [vælg antal gange]

#### 4.7

**Har du oplevet udfordringer ved at vende tilbage til arbejdet på AAU efter denne/disse orlov(er)?**

- Ja
- Nej

Hvis JA, uddyb venligst [Dialogboks]

#### 4.8

**Hvilken støtte, hvis nogen, modtog du fra AAU under og efter dine familierelaterede orlover? (Sæt venligst kryds ved alle relevante)**

- Tydelig information om dine rettigheder og forpligtelser under eller før orlov
- 'Hold kontakten'-muligheder under orlov
- Mulighed for fleksibelt arbejde efter orlov
- Andet (angiv venligst) [Dialogboks]

#### 4.9

**Beskriv venligst, hvilken støtte du ville finde nyttig, i forbindelse med orlov:**

[Dialogboks]

#### 4.10

**Har du ansvar for hjemmeboende børn eller andre afhængige?**

- Ja
- Nej

**Hvis JA, vælg venligst alle relevante og angiv, hvor mange børn og/eller andre, du har ansvar for: (Spring over hvis nej)**

- Ja – børn under 6 år [vælg antal]
- Ja – børn i alderen 6-18 år [vælg antal]
- Ja – voksne, der er afhængige af dig (f.eks. en syg eller handicappet partner, forældre) [vælg antal]
- Andre? (angiv venligst) [Dialogboks]

### **Del 5: AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER**

#### 5.1

**Hvis du har yderligere kommentarer til denne undersøgelse eller emnerne vi har dækket, er du velkommen til at tilføje dem her**

[Dialogboks]

Du har nu nået afslutningen på undersøgelsen. Tryk venligst på knappen 'UDFØRT'

Mange tak for din tid!





# UDKAST TIL SPØRGESKEMA – VIP (DANSK)

-----

## Del 1: DEMOGRAFISKE OPLYSNINGER

### 1.1

Hvilket institut arbejder du i øjeblikket i (hvis du er tværfaglig, vælg venligst de to mest relevante)?

- Dropdown-menu

### 1.2

Hvad er din nationalitet?

- Dropdown-menu
- Andet (angiv venligst) [Dialogboks]

### 1.3

Hvilke(t) land(e) vil du kalde "hjemland" i en kulturel betydning – i forhold hvor du tilbragte dine formative år?

- Samme som min nationalitet
- Dropdown-menu (fra AAU) (multiple choice)
- Andet (angiv venligst) [Dialogboks]

### 1.4

Hvor gammel er du?

- Under 30 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- Over 60 år

### 1.5

Hvad er dit køn?

- Kvinde
- Mand
- Andet (hvis muligt, angiv venligst i generelle vendinger (for at undgå identifikation)) [Dialogboks]

### 1.6

Identificerer du dig som en del af en minoritet i forhold til andre diversitetsfaktorer end køn, alder eller kulturel/national baggrund?

- Etnicitet eller race  
Hvis det er muligt, angiv venligst i generelle vendinger (for at undgå identifikation) [Dialogboks]
- Fysiske eller mentale handicap

Hvis det er muligt, angiv venligst i generelle vendinger (for at undgå identifikation) [Dialogboks]

- Religion  
Hvis det er muligt, angiv venligst i generelle vendinger (for at undgå identifikation) [Dialogboks]
- Seksuel orientering  
Hvis det er muligt, angiv venligst i generelle vendinger (for at undgå identifikation) [Dialogboks]
- Andet – angiv venligst [Dialogboks]

## **Del 2: DIN ERFARING MED INKLUSION PÅ INSTITUTTET**

Denne del undersøger din oplevelse af det lokale arbejdsmiljø og fokuserer på emner, som specifikt er knyttet til følelsen af inklusion. Spørgsmålene skal give et indblik i, hvordan forskellige medarbejdere subjektivt oplever arbejdsmiljøet, og hvordan dette kan være forskelligt mellem personer med forskellige baggrunde og identiteter.

### **2.1**

**Angiv venligst hvor enig du er i hvert af de følgende udsagn om dit institut ved at markere følgende felter:**

[Hvert udsagn vurderes på skala: Meget enig/Enig/Hverken eller/Uenig/Meget uenig/Ikke relevant/ingen holdning]

- Jeg føler mig tryk ved at sige min mening i gruppediskussioner
- Jeg føler, at mit bidrag til instituttet værdsættes
- Jeg bliver ofte afbrudt i møder
- Jeg oplever, at andre tager æren for mine idéer
- Jeg føler mig ikke i stand til at udtrykke mine præferencer i forhold til mine forskningsinteresser og karrierevalg
- Mine kollegaer søger altid mine meninger om forskningsidéer og/eller - problemer
- Jeg føler, at jeg ikke 'passer ind' i mit institut
- Jeg har adgang til rollemodeller
- Jeg skal arbejde hårdere end mine kollegaer for at blive opfattet som ligeværdig
- Jeg har sjældent mulighed for at deltage i vigtige udvalg/møder/projekter
- Jeg har fået opmuntring fra seniorkollegaer til at søge forfremmelse
- Jeg er tilbageholdende med at bringe problematikker op, i frygt for at det vil påvirke min karriere
- Der mange uskrevne regler om, hvordan man forventes at interagere med kollegaer
- Uformelle netværk omkring visse indflydelsesrige personer har stor påvirkning på, hvem der udvælges til kompetenceudvikling, projektdeltagelse, artikler m.m.

### **2.2**

**Bedøm venligst kulturen på dit institut ud fra følgende kriterier:**

[Hvert udsagn vurderes på skala: Meget enig/Enig/Hverken eller/Uenig/Meget uenig]

- Venlig
- Samarbejdende
- Støttende
- Samarbejdsvillig
- Inkluderende

- Ikke-sexistisk
- Multikulturel
- Mangfoldig
- Respektfuld
- Transparent

### 2.3

#### **Hvor tilfreds er du med følgende aspekter af dit arbejdsmiljø?**

[Hvert udsagn vurderes på skala: Meget tilfreds/Tilfreds/Hverken eller/Utilfreds/Meget utilfreds]

- Muligheder for at samarbejde med andre (ikke)-fakultetsmedlemmer
- Graden af social interaktion med kollegaer i mit institut
- Min nuværende løn i forhold til mine kollegaers løn
- Evnen til at tiltrække studerende til mit forskningsområde
- Følelsen af at blive værdsat for min undervisning af kollegaer i mit institut
- Følelsen af at blive værdsat for min forskning og kreative input af kollegaer i mit institut

### 2.4

#### **Beskriv venligst, med dine egne ord, kulturen i dit institut (såsom ledelsesstil, kommunikationsform, mv.)**

[Dialogboks]

### 2.5

#### **I hvilke specifikke situationer, har du oplevet at inklusionen er udfordret i et omfang, hvor medarbejdere med en divers baggrund ikke har same muligheder som deres kollegaer?**

- Adgang til uformelle netværk
- Taletid i møder
- Invitationer til at deltage i projekter og initiativer
- Samspil med lederen og andre indflydelsesrige kollegaer
- Deltagelse i beslutningsprocesser
- Andet (angiv venligst): [Dialogboks]
- Ikke relevant: Inklusionen er ikke udfordret

Uddyb venligst [Dialogboks]

### 2.6 (SPRING OVER HVIS Ikke relevant VALGT I 2.5)

#### **I forhold til karriereudvikling specifikt, hvilke specifikke udfordringer kan gøre at kollegaer med en divers baggrund ikke har same muligheder som deres kolleger?**

- Mangel på rollemodeller
- Ikke-inklusive rekruttering
- Ikke-inklusive forfremmelser
- Manglende adgang til udvalg
- For meget tid brugt i udvalg grundet krav om minoritet/divers repræsentation
- Manglende projektdeltagelse
- Mangel på trænings- og udviklingsmuligheder

- Manglende anerkendelse
- Forskelle i lønstigninger
- Andet (angiv venligst): [Dialogboks]
- Ikke relevant: Inklusion udfordres ikke

Uddyb venligst: [Dialogboks]

## **2.7 (SPRING OVER HVIS Ikke relevant VALGT I 2.6)**

**Hvilke kollegaer er i dit perspektiv mest påvirket af ovenstående udfordringer i forhold til inklusion?**

Medarbejdere, der repræsenterer diversitet/minoritet i form af...

- Mandligt køn
- Kvindekøn
- Ikke-binært køn
- De yngre
- De ældre
- Fysiske og mentale handicap
- National/kulturel baggrund
- Etnicitet eller race
- Seksuel orientering
- Andet (angiv venligst): [Dialogboks]

## **Del 3: NUVÆRENDE ANSÆTTELSESFORHOLD OG KARRIEREAMBITIONER**

Denne del undersøger din karriereudvikling indtil videre og dine fremtidige ambitioner. Spørgsmålene skal give os et indtryk af potentielle forskelle i prioriteringer, ambitioner og muligheder hos medarbejderne. Tager det for eksempel længere tid at skifte stilling for visse medarbejdere end for andre, og er der mønstre i form af forskelle i daglige opgaver og prioriteter, der hænger sammen med mulighed for karriereudvikling.

### **3.1**

**Hvad er din nuværende titel? (AAU: Tjek stillingsstrukturen, andre vigtige?)**

- Professor
- Lektor
- Senior Forsker
- Adjunkt
- Forsker
- Post Doc
- Ph.d.
- Videnskabelig assistent
- Andet (angiv venligst): [Dialogboks]

### **3.2**

**Hvor gammel var du, da du blev udnævnt til din første akademiske stilling ved AAU?**

- Under 30 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- Over 60 år

### 3.3

**Hvor gammel var du, da du blev udnævnt til din nuværende akademiske stilling ved AAU?**

- Under 30 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- Over 60 år

### 3.4

**Hvor stor en procentdel af din arbejdstid bruger du i øjeblikket på hvert af de følgende områder? (Dit svar skal sammenlagt give 100%)**

- Undervisning
- Forskning (herunder vejledning)
- Akademisk administration (ansøgninger mv.)
- Rådgivning
- Andet (angiv venligst) [Dialogboks]

### 3.5

**Hvor stor en procentdel af din arbejdstid burde du bruge på hvert af de følgende områder for at opnå dine karriereambitioner? (Dit svar skal sammenlagt give 100%)**

- Undervisning
- Forskning (herunder vejledning)
- Akademisk administration (ansøgninger mv.)
- Rådgivning
- Andet (angiv venligst) [Dialogboks]

### 3.6

**Hvis du gerne vil bruge mere tid på at arbejde med specifikke områder for at nå dine karriereambitioner, hvad forhindrer dig så i at gøre det?**

[Dialogboks]

### 3.7

**Føler du, at du har opnået dine karriereambitioner indtil videre?**

- Ja
- Nej
  
- Hvis JA, hvordan? [Dialogboks]
- Hvis NEJ, hvorfor? [Dialogboks]

### 3.8

**Forventer du at søge en lederstilling på et tidspunkt i din karriere?**

- Ja
- Nej
- Ved ikke
- Er allerede/har været

### 3.9

**Har du nogensinde siddet i et udvalg? (Bedømmelsesnævn, ansættelsesudvalg, studienævn mv.)**

- Formand
- Medlem
- Aldrig siddet i et udvalg

### **3.10 (Spring over hvis Aldrig...)**

**På hvilken eller hvilke måder har det at være medlem af et udvalg gavnet eller hæmmet din karriereudvikling på AAU?**

[Dialogboks]

### **3.11**

**Har du tidligere søgt højere stillinger eller forfremmelser på AAU?**

- Ja
- Nej
  
- Hvis JA, hvor mange gange har du søgt? (Spring over, hvis NEJ)  
[Antal gange]
- Hvis JA, hvor mange gange fik du den søgte stilling eller forfremmelse? (Spring over, hvis NEJ)  
[Antal gange]

### **3.12**

**Hvad kunne motivere dig til at søge en forfremmelse eller højere stilling?**

[Dialogboks]

### **3.13**

**Hvad ville afholde dig fra at søge en forfremmelse eller en højere stilling?**

[Dialogboks]

### **3.14**

**Hvilke elementer i AAU's organisationskultur har været med til at understøtte din karriereudvikling, f.eks. klar karrierestruktur, konstruktive retningslinjer, gode vejledere/mentorer, kollegaer – og hvordan?**

[Dialogboks]

### **3.15**

**Hvilke elementer i AAU's organisationskultur har været med til at hæmme din karriereudvikling, f.eks. uklar karrierestruktur, ukonstruktive retningslinjer, mangel på vejledere/mentorer, ikke-støttende kollegaer – og hvordan?**

[Dialogboks]

### **3.16**

**Er det din overordnede plan at blive på AAU?**

- Yes
- No

Hvis ja, beskriv venligst dine primære årsager til at blive på AAU

[Dialogue box]

Hvis nej, beskriv venligst dine primære årsager til at overveje at forlade AAU  
[Dialogue box]

#### **Del 4: WORK-LIFE-BALANCE**

Denne del undersøger din opfattelse af balancen mellem arbejde og privatliv. Spørgsmålene skal give os et indtryk af, hvilken indflydelse personlige prioriteringer og forpligtelser har på den akademiske karriereudvikling. Denne del har altså ikke i sigte at måle niveauer af stress eller jobtilfredshed, hvilket håndteres af den årlige trivselsmåling.

##### **4.1**

**Hvor tilfreds er du med den nuværende balance mellem dit arbejdsliv og privatliv?**

- Meget tilfreds
- Tilfreds
- Hverken eller
- Utilfreds
- Meget utilfreds

##### **4.2**

**Arbejder du regelmæssigt hjemmefra?**

- Ja
- Nej

**Hvis JA, hvad er hovedårsagen til, at du arbejder hjemmefra? (Spring over, hvis NEJ)**

- At kunne arbejde skæve timer som aftener og weekender
- At have en mere fleksibel arbejdsuge, spare tid og transport
- Andet (angiv venligst) [Dialogboks]

##### **4.3**

**Hvor mange timer arbejder du i gennemsnit om ugen?**

[Angiv antal timer]

##### **4.4**

**Har du en tendens til at arbejde weekender/aftener ud over den normale arbejdstid?**

- Ja
- Nej

Hvis JA, hvorfor? [Dialogboks] (Spring over, hvis NEJ)

##### **4.5**

**Hvor ofte rejser du i arbejdsøjemed (for én overnatning eller længere), f.eks. til møder eller konferencer?**

- Aldrig
- 1-2 gange om året
- 3-4 gange om året
- 5-9 gange om året
- 10-12 gange om året
- >12 gange om året

#### 4.6

**Har du taget familierelateret orlov, mens du har arbejdet på AAU?**

- Ja
- Nej

Hvis JA, vælg venligst alle relevante og angiv, hvor mange gange du har taget orlov:

- Barselsorlov [vælg antal gange]
- Fædreorlov [vælg antal gange]
- Forældreorlov [vælg antal gange]
- Orlov i forbindelse med andet plejeansvar [vælg antal gange]

#### 4.7

**Har du oplevet udfordringer ved at vende tilbage til arbejdet på AAU efter denne/disse orlov(er)?**

- Ja
- Nej

Hvis JA, uddyb venligst [Dialogboks]

#### 4.8

**Hvilken støtte, hvis nogen, modtog du fra AAU under og efter dine familierelaterede orlovere? (Sæt venligst kryds ved alle relevante)**

- Tydelig information om dine rettigheder og forpligtelser under eller før orlov
- 'Hold kontakten'-muligheder under orlov
- Mulighed for videreførelse af forskning, publikationer og/eller finansieringsansøgninger under orlov
- Mulighed for fleksibelt arbejde efter orlov
- Reduceret undervisning eller andre ansvarsområder, så du kan fokusere på forskning, publikationer og/eller finansieringsansøgninger efter orlov
- Andet (angiv venligst) [Dialogboks]

#### 4.9

**Beskriv venligst, hvilken støtte du ville finde nyttig, i forbindelse med orlov:**  
[Dialogboks]

#### 4.10

**Har du ansvar for hjemmeboende børn eller andre afhængige?**

- Ja
- Nej

Hvis JA, vælg venligst alle relevante og angiv, hvor mange børn og/eller andre, du har ansvar for: (Spring over hvis nej)

- Ja – børn under 6 år [vælg antal]
- Ja – børn i alderen 6-18 år [vælg antal]
- Ja – voksne, der er afhængige af dig (f.eks. en syg eller handicappet partner, forældre) [vælg antal]
- Andre? (angiv venligst) [Dialogboks]



## **Del 5: AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER**

5.1

Hvis du har yderligere kommentarer til denne undersøgelse eller emnerne vi har dækket, er du velkommen til at tilføje dem her

[Dialogboks]

Du har nu nået afslutningen på undersøgelsen. Tryk venligst på knappen 'UDFØRT'

Mange tak for din tid!



Kan frit distribueres  
Til orientering

Sagsnr.: 2022-021-01491

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 22. juni 2022

## Inkluderende stillingsopslag på Aalborg Universitet

### Indstilling

---

Det indstilles, at Udvalget for Ligestilling og Diversitet tager orienteringen til efterretning.

### Bilag

---

Bilag 1: Evaluering af implicit bias-værktøj på AAU

### Sagsfremstilling

---

#### Evaluering af Implicit bias-værktøj på Aalborg Universitet

Tilbage i 2020 implementerede Aalborg Universitet (AAU) et [IT-program](#), som screener stillingsopslag med henblik på at sikre et inkluderende sprogbrug. Med programmet får AAU neutraliseret universitetets stillingsopslag, hvilket giver mulighed for at nå en bredere og mere forskelligartet ansøgerpulje.

Programmet har kørt i en forsøgsperiode i 2020 og 2021. I marts 2022 har ULD evalueret på brugen af programmet. Evalueringen bestod af et spørgeskema, som blev sendt til alle sekretariatschefer og lokale HR-medarbejdere. I mailen med spørgeskemaet blev gruppen bedt om at videresende skemaet til relevante VIP- såvel som TAP-medarbejdere.

Det var hensigten, at spørgeskemaet skulle suppleres med et fokusgruppeinterview samt en kvantitativ analyse af effekten af programmet. Grundet den lave svarprocent på spørgeskemaet blev det besluttet at undlade fokusgruppeinterviewet. På grund af ustabilitet i dataleverancen fra udbyderen af IT-programmet, Develop Diverse har det ikke været muligt at supplere med en kvantitativ analyse. Nedenfor ses et udpluk af de uddybende svar fra spørgeskemaet:

- Skabelonen i PXS skal laves om. Hvis systemet SKAL bruges, så er det de medarbejdere, der udarbejder stillingsopslag, som skal på kursus.
- Jeg ved, det eksisterer, men jeg er ikke introduceret til brugen af det på noget tidspunkt: Derfor ved jeg heller ikke, hvor det findes.
- Systemet kan ikke bruges til opslag på dansk, og derfor giver det ikke altid mening at bruge.
- HVIS det er noget, AAU mener at VIP'erne SKAL bruge, må det komme helt oppefra, gerne direkte.
- Vi har været nogle af dem, der gik forrest med at anvende programmet fra start og på alle opslag (de engelske - for det fandtes ikke på dansk). Det var for pinligt at bede VIP'erne om denne opgave, så det endte med, at vi HR-medarbejdere sad med det.

- Skabelonen i PXS giver altid udslag, og her har vi ingen mulighed for at ændre tekst.

### **Pilotprojekt vedrørende inkluderende stillingsopslag**

For at udbrede kendskabet til programmet og indhente viden om brugen heraf har ULD nedsat en pilotgruppe, der udgøres af *Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet*, som skal bruge programmet i rekrutteringsprocessen fra den 1. juni til den 31. december 2022.

### **Rammerne for pilotprojektet**

*Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet* skal tilvejebringe viden og erfaringer med programmet i rekrutteringen af VIP og TAP. Som afslutning på piloten bliver der udført en analyse af brugen og effekten af programmet. Det giver AAU et konkret data- og vidensgrundlag, som danner grundlaget for det videre arbejde med at sikre en høj kvalitet på AAU's stillingsopslag.

Der har været afholdt to indledende workshops, som begge havde til formål at give indsigt i dels ubevidst bias, dels brugen af programmet. På workshopperne har der været medarbejderrepræsentation fra både Institut for Medicin og Sundhedsteknologi, Klinisk Institut og Dekansektariatet.

For at sikre et succesfuldt arbejde med inkluderende stillingsopslag er ansvaret forankret ved ledelsen samt de personer, som har ansvaret for det enkelte stillingsopslag. Desuden har HR-afdelingen opdateret alle SUNDS skabeloner til stillingsopslag, således at der er sikret et inkluderende sprogbrug heri.

Da programmet blev implementeret i 2020, var det kun muligt at bruge det til engelske stillingsopslag. Programmet er i mellemtiden blevet videreudviklet, så det nu også kan anvendes til danske stillingsopslag. Således henvender programmet sig til rekruttering af både VIP og TAP.

For at sikre et konkret datagrundlag til den afsluttende evaluering, har AAU valgt selv at indsamle kvantitative og kvalitative data under pilotprojektet.

### **Finansiering**

---

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet er orienteret og indforstået med at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- Finansieringen af den foreslåede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges. Dette er specificeret i sagsfremstillingsteksten.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

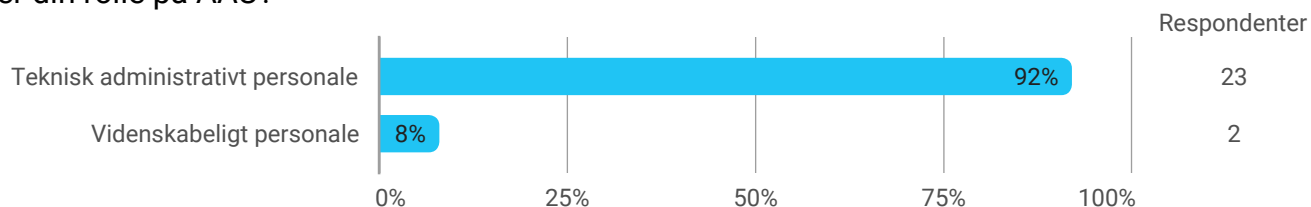
### **Sagsbehandler(e)**

---

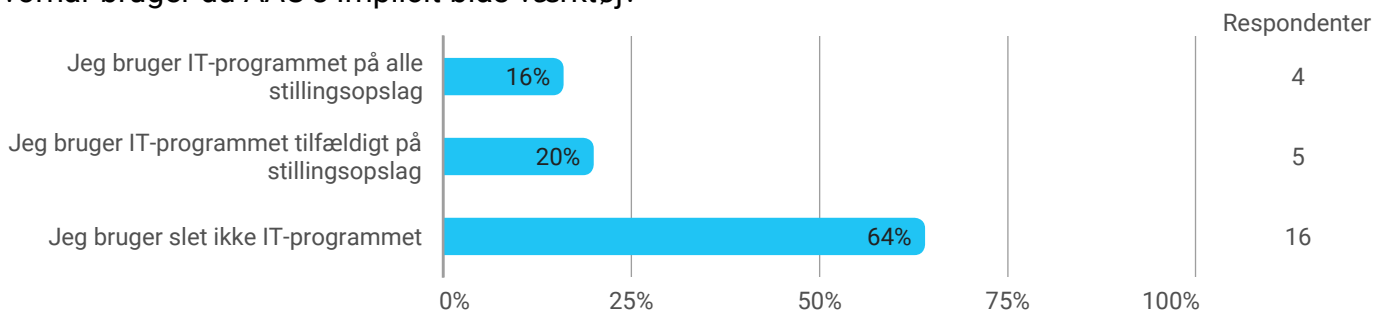
Louise Toft Andersen, ltand@adm.aau.dk, HR-afdelingen

10. juni 2022

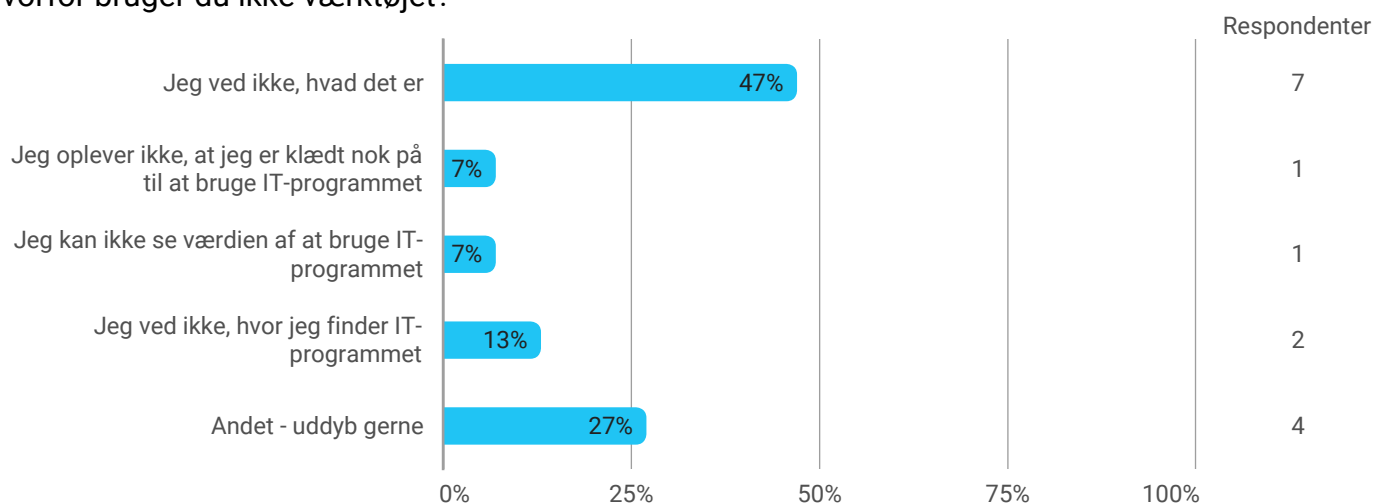
## Hvad er din rolle på AAU?



## Hvornår bruger du AAU's Implicit-bias værktøj?



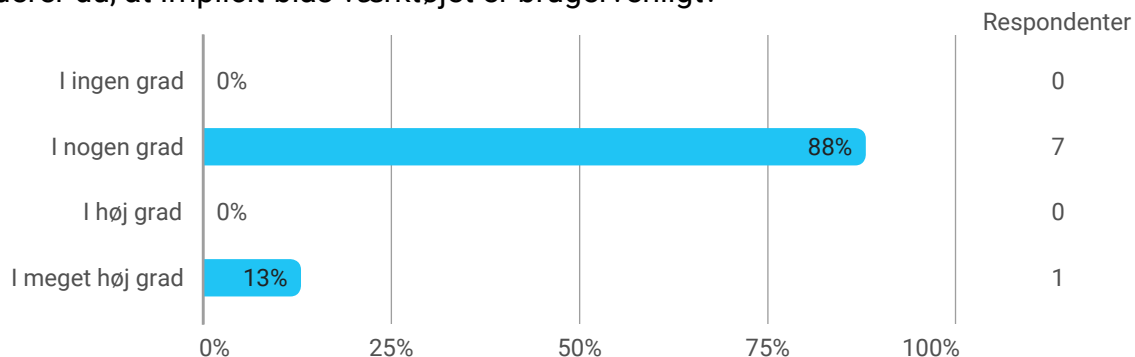
## Hvorfor bruger du ikke værktøjet?



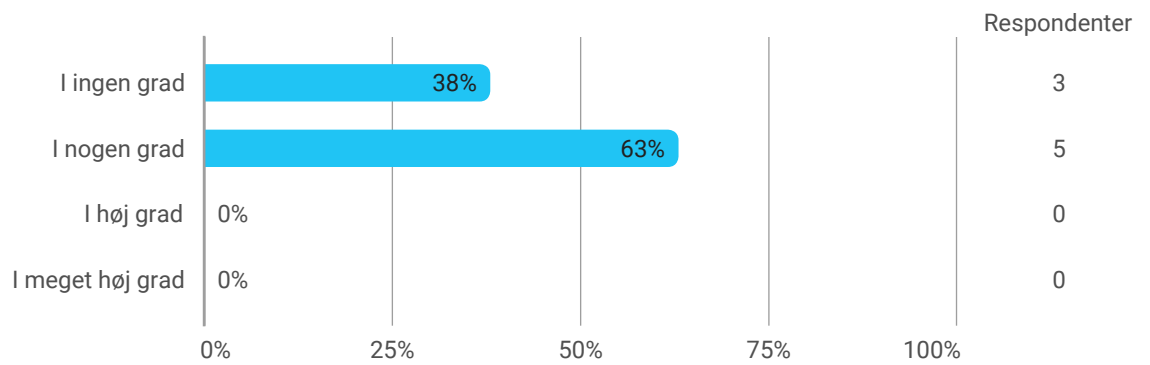
## Hvorfor bruger du ikke værktøjet? - Andet - uddyb gerne

- har oplevet at programmet ikke giver tilstrækkelige valgmuligheder i forhold til stillingsindholdet
- Det er ikke relevant i mit arbejde
- Jeg ved det eksisterer men er ikke introduceret til brugen af det på noget tidspunkt og derfor ved jeg heller ikke, hvor det findes
- jeg går ud fra at HR anvender det

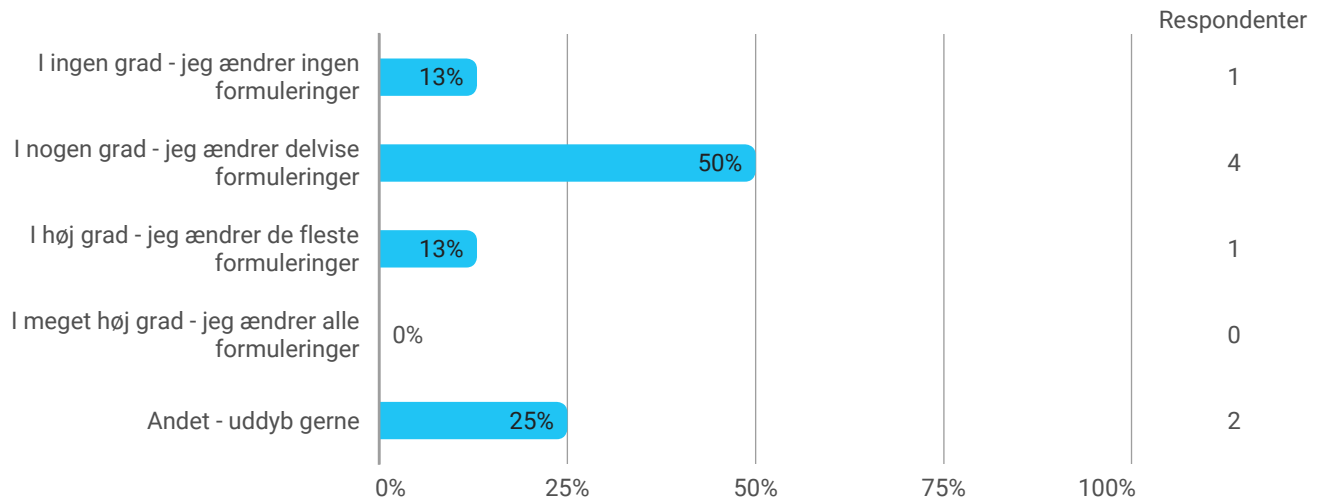
## I hvor høj grad vurderer du, at Implicit-bias værktøjet er brugervenligt?



## I hvilken grad har Implicit-bias værktøjet bidraget til din viden om inkluderende sprogbrug?



I hvor høj grad har Implicit-bias værktøjet givet anledning til, at du har ændret i teksten?  
Her menes ændringer med afsæt i de ord, som IT-programmet foreslår som alternativer.

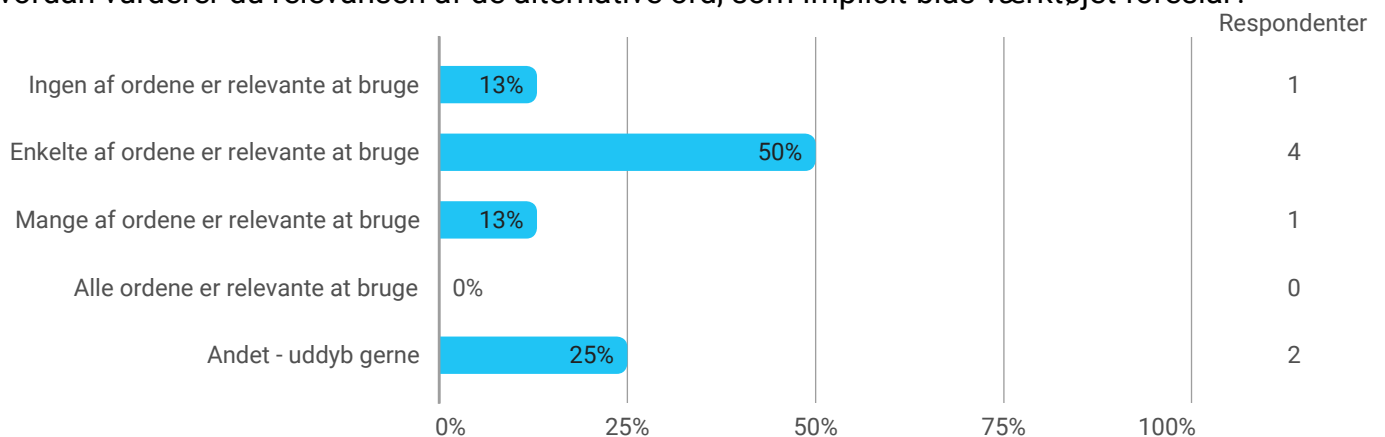


I hvor høj grad har Implicit-bias værktøjet givet anledning til, at du har ændret i teksten?  
Her menes ændringer med afsæt i de ord, som IT-programmet foreslår som alternativer.

#### - Andet - uddyb gerne

- Vi har været nogle af dem, der gik forrest med at anvende programmet fra start og på alle opslag (de engelske - for det fandtes ikke på dansk). Det var for pinligt at bede VIP'erne om denne opgave, så det endte med, at vi HR-medarbejdere sad med det. Det gav ingen mening, at begynde at melde ord tilbage. Så måske vi ændrede et enkelt her og der. Hele humlen ved dette, har som bekendt fra start været, at det meste, der bon'ede ud var ikke retbare tekster, der fandtes i skabelonerne fra HR. Det har vi påpeget igennem de seneste par år pointeret. Disse skabeloner skal laves om, før det overhovedet giver mening at benytte dette redskab.
- Den der udarbejder stillingsopslaget har overvejet formuleringen og har behov for disse kvalifikationer/egenskaber for at kunne indgå i et samarbejde med forskningsgruppen. Skabelonen i PXS giver altid udslag, og her har vi ingen mulighed for at ændre tekst. Derfor giver det ingen mening at bruge systemet, kun spild af dyr arbejdstid.

Hvordan vurderer du relevansen af de alternative ord, som Implicit-bias værktøjet foreslår?



## Hvordan vurderer du relevansen af de alternative ord, som Implicit-bias værktøjet foreslår? - Andet

### - uddyb gerne

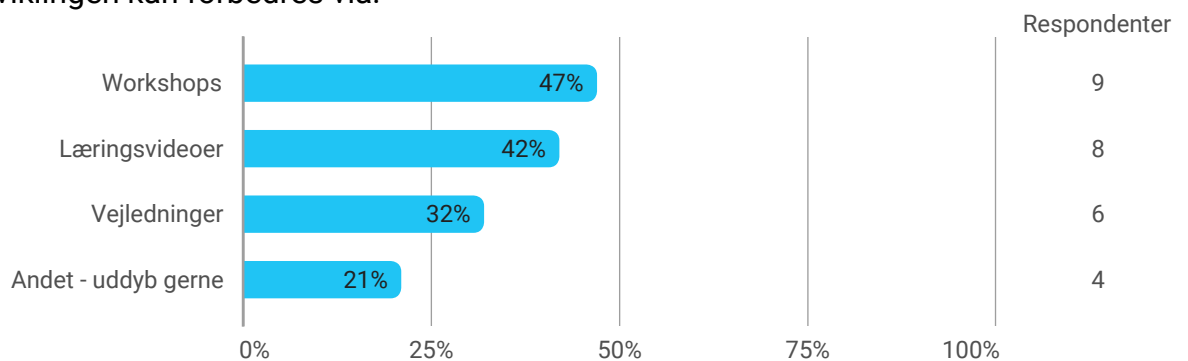
- Selv som engelsk-sprogkyndig, kan det faktisk være svært at vurdere de helt små nuancer i ordene. Nu hvor den danske del er kommet med, var det helt tydeligt meget underlige, fejlagtige forslag der kom op (dette er sendt til jer). Jeg mener, at der skal skabes en bevidsthed om emnet og sprogbrugen. Tror bare ikke på dette system.
- Henvises til foregående svar

## Hvad kan vi gøre anderledes for at sikre, at Implicit-bias værktøjet i højere grad bliver et program, du bruger?

- Det bruges kun på engelsk tekst.
- Systemet kan ikke bruges til opslag på dansk, og derfor giver det ikke altid mening at bruge.
- Mere info omkring det, jeg havde ikke hørt om det
- Vi får aldrig en stor del af VIP'erne til at bruge dette værktøj, efter min mening. Se i øvrigt artiklen på AAU Update fra Rasmus Waagepetersen "DIGITALT SPROGPOLITI PÅ AAU?"  
Man skal forstå, hvordan det er at være VIP-medarbejder. De har rigeligt, og dette må komme absolut nederst i prioriteringslisten af alt det, de skal. Det samme gælder mit arbejde.  
Jeg vil foreslå, at man laver andre initiativer for at højne bevidstheden om inkluderende sprogbrug.
- Skabelonen i PXS skal laves om. Hvis systemet SKAL bruges, så er det de medarbejder der udarbejder stillingsopslag der skal på kursus.
- mere information :)
- Jeg synes ikke programmet bidrager med noget væsentligt. Programmet har engang fortalt mig, at "cooperate" er et meget maskulint ord, mens "colaborate" er kønsneutralt. Eller også var det omvendt... Men - det kunne være interessant at vide, hvor meget AAU betaler for at have adgang til programmet.
- Informere om, at det er der ;)
- Umiddelbart tænker jeg at kendskabsgraden skal forøges og I skal mere synligt og løbende gøre opmærksom på brugen af det,
- at jeg har en anden stilling, fx som ansat i HR

## På hvilke områder mener du, at vi kan forbedre kompetenceudviklingen til brug af Implicit-bias værktøjet ? (sæt gerne flere krydser)

### Kompetenceudviklingen kan forbedres via:



## På hvilke områder mener du, at vi kan forbedre kompetenceudviklingen til brug af Implicit-bias værktøjet ? (sæt gerne flere krydser)

### Kompetenceudviklingen kan forbedres via: - Andet - uddyb gerne

- Spild af vores tid - se mine tidligere kommentarer.
- Jeg synes AAU skal bruge pengene på noget andet.
- Information om hvad det er og hvornår det skal bruges
- -

## På hvilke områder mener du, at Implicit-bias værktøjet kan forbedres?

- skal kunne bruges på både dansk og engelsk tekst
- Ved det ikke
- Se tidligere kommentarer :-)
- Må desværre sige det vil være spild af ressourcer hos hårdtarbejdende VIP og TAP, hvor tiden er knap på alle fronter.
- kender det ikke
- First of all - informere om at systemet er der :-)

- kan jeg ikke svare på da jeg ikke har anvendt det
- -

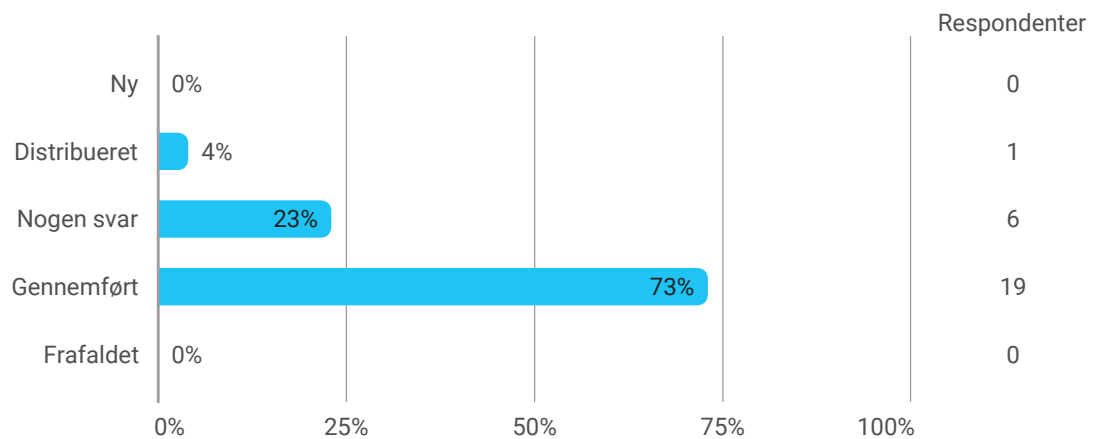
### Andet der er værd at vide vedr. Implicit-bias værktøjet?

- Skrot det. Sorry, men find et andet tiltag. Ingen grund til at køre videre med dette.  
Jeg kan naturligvis ikke vide, hvad de seneste 2 år har vist sig at give af værdi med dette "værktøj", men på et tidspunkt lød det til, at ingen af de institutter, jeg talte med brugte det. Derfor stoppede vi faktisk også. Det giver ingen mening. HVIS det er noget, AAU mener at VIP'erne SKAL bruge, må det komme helt oppefra, gerne direkte.
- En smuk tanke der ikke er brugbar i virkeligheden
- Se tidligere bemærkninger
- Nej.
- -

### Angiv venligst din AAU-mail, hvis vi må kontakte dig?

- tovens@dcm.aau.dk
- ldm@ikp.aau.dk
- helene@plan.aau.dk
- bentej@plan.aau.dk
- sorenh@math.aau.dk
- camkr@its.aau.dk
- mdb@bio.aau.dk
- gha@adm.aau.dk
- hta@sbi.aau.dk

### Samlet status





Kan frit distribueres  
Til orientering

Sagsnr.: 2022-021-01491

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 22. juni 2022

## Evaluering af podcastserien 'Videnskabsmænd er også kvinder'

### Indstilling

---

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

### Bilag

---

Ingen

### Sagsfremstilling

---

Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) lancerede i sensommeren 2021 podcastserien 'Videnskabsmænd er også kvinder', der portrætterer nogle af AAU's kvindelige forskere. I podcastserien medvirker en kvindelig forsker fra hvert fakultet, herunder:

- Tine Jess, professor ved Klinisk Institut
- Anette Borchorst, professor ved Institut for Politik og Samfund
- Mette Hedegaard Thomsen, lektor ved Institut for Energiteknik
- Stefania Serafin, professor ved Institut for Arkitektur og Medieteknologi
- Mette Buchardt, professor ved Institut for Kultur og Læring

ULD-sekretariatet har opgjort antallet af lyttere i perioden medio august 2021 til medio juni 2022 og kan bemærke følge:

- Der har været 553 lyttere på streamingtjenesterne Google, Apple og Spotify
- Halvdelen af lytterne bruger Google og Apple (277), mens den sidste halvdel bruger Spotify (276)
- Næsten halvdelen af lytterne på Spotify har valgt podcastserien som en favorit (132)

Da det kun har været muligt at trække dataene på et overordnet niveau, har det ikke været muligt at udlede, hvilke afsnit der er blevet lyttet mest til, eller hvor mange der har lyttet til flere afsnit.

### Sagsbehandler(e)

---

Tina Strandvig, tist@adm.aau.dk, HR Specialistcenter

14. juni 2022

Kan frit distribueres  
Til orientering

Sagsnr.: 2022-021-01491

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 22. juni 2022

## Indberetning om politik og måltal for kønssammensætning i ledelsen

### Indstilling

---

Det indstilles, at udvalget tager orienteringen til efterretning.

### Bilag

---

Bilag: AAU's indberetning om måltal og politik for kønssammensætning i ledelsen.

### Sagsfremstilling

---

AAU skal én gang årligt foretage en indberetning til Uddannelses- og Forskningsministeriet vedrørende måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og den øvrige ledelse.

#### Kønssammensætning i bestyrelsen

AAU har ikke opstillet måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Det skyldes, at der af universitetets vedtægter fremgår, at indstillingsorganet bør tilstræbe at indstille et lige antal kandidater af hvert ét køn til de ledige eksterne mandater i bestyrelsen.

Ved udgangen af regnskabsåret for 2021 bestod bestyrelsen af 5 mænd og 1 kvinde (mod 4 mænd og 2 kvinder i 2020). Dog har AAU for nyligt udpeget en ny bestyrelsesformand og to eksterne bestyrelsesmedlemmer, hvilket betyder, at der pr. 1. august vil være 4 mænd og 2 kvinder blandt de eksterne medlemmer i AAU's bestyrelse.

#### Kønssammensætning i den øvrige ledelse

AAU har en politik for kønssammensætning i ledelsen, som gælder for ledelsen på delegationsniveau 1-3 (rektor, prorektor, dekaner, prodekaner, institutledere og administrative ledere). Politikken indeholder et måltal om, at ledelsen skal bestå af to ekstra kvinder – svarende til en absolut forbedring på 5 procentpoint og en relativ stigning på 20 procent flere kvinder.

Da perioden for måltallets indfrielse er udløbet, er politikken pt. under revision med henblik at opdatere måltallet ud fra den nuværende ledelsesmæssige konstituering. ULD vil få forelagt et nyt måltal til godkendelse på det næstkommende møde, hvorefter måltallet skal godkendes i direktionen og bestyrelsen.

### Sagsbehandler(e)

---

Tina Strandvig, tist@adm.aau.dk, 10604, HR Specialistcenter

14. juni 2022

## Introduktion til indberetning om måltal og politikker jf. ligestillingslovens § 11

### Lovgrundlag

Statslige virksomheder og institutioner med et kollektivt ledelsesorgan er omfattet af ligestillingslovens forpligtelse i § 11 til at opstille måltal for det underrepræsenterede køn i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen og udarbejde politikker for en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelseslag.

Der skal indberettes om kønssammensætningen i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen og om måltal og politikker en gang om året til ressortministeren, som herefter skal indberette til ministeren for ligestilling. Indberetningen for år 2021 skal ske i foråret 2022 og **skal være afsluttet senest den 7. juni 2022**.

### Formålet


Formålet med indberetningen er at kunne følge udviklingen i andelen af kvinder og mænd i statslige virksomheders/institutioners øverste ledelsesorganer/bestyrelser og i politikker for øvrige ledelseslag med henblik på at vurdere effekten af de indførte bestemmelser i ligestillingslovens § 11.

### Opbygningen af indberetningsskemaet

Indberetningen indeholder spørgsmål om kønssammensætningen og måltal i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen samt spørgsmål om politikker for kønssammensætningen i øvrige ledelseslag.

Det forudsættes, at der er en person i virksomheden/institutionen, som er ansvarlig for indberetningen. Personens navn og stilling oplyses sammen med datoen for indsendelse af indberetningen til slut i skemaet.

Når spørgsmål i indberetningsskemaet er besvaret, trykkes på "Næste", og herved gemmes besvarelsen automatisk. I kan til hver en tid forlade indberetningsskemaet og vende tilbage til besvarelsen.

Ved at holde musen stille henover  i et par sekunder ved hvert spørgsmål fremkommer en vejledning i udfyldelsen af indberetningsskemaet.

Det er muligt at gå tilbage i spørgeskemaet og redigere besvarelsen.

Det er muligt at downloade og printe hele indberetningsskemaet ved tryk på printerikonet her: 

## Vejledning i udfyldelse af indberetningsskemaet

### Spm. 1. Indberettende virksomhed/institution

Her angives navnet på den virksomhed eller institution, der indberetter om måltal og politikker og ministerium, der har ressortansvaret.

### Spm. 2. Kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen

Her oplyses kun kønsfordelingen for de generalforsamlingsvalgte eller udpegede medlemmer til det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen. Det angivne tal skal således være eksklusiv medarbejderrepræsentation og elevrepræsentation.

### Spm. 3. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen

Virksomheder/institutioner, der ikke har en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, skal opstille et måltal for det underrepræsenterede køn. Måltallet (spm. 3.2) skal være højere end kønssammensætningen ved sidste regnskabsperiode. Der bør max afsættes 4 år til opnåelse af måltallet (spm. 3.3). I indberetningsskemaets tekstfelt skal virksomheden/institutionen angive en status på opfyldelse af det opstillede måltal og en begrundelse for, hvorfor virksomheden/institutionen i givet fald ikke har opnået det opstillede måltal. Hvis virksomheden/institutionen ikke har opstillet måltal, skal dette også begrundes (spm. 3.4).

Virksomheder/institutioner med en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen er ikke forpligtede til at opstille måltal. Kønsfordelingen betragtes som ligelig, når hvert køn er repræsenteret med en andel på mindst 40 pct. jf. § 1, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 114 af 30/1/2014 om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning.

### Spm. 4. Politikker for kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer

Virksomheder/institutioner med over 50 ansatte, som ikke i forvejen har en ligelig kønssammensætning i deres øvrige ledelse, er forpligtede til at udarbejde en politik herom.

Virksomheder/institutioner med under 50 ansatte, eller som i forvejen har en ligelig kønssammensætning i deres øvrige ledelse, er ikke forpligtede til at udarbejde en politik herom.

### Spm. 5. Afrapportering indsendt af

Her angives dato for den endelige besvarelse samt information om den person, der indberetter.

## 1. Indberettende virksomhed/institution

1.1 Skriv venligst jeres virksomheds-/institutionsnavn i nedenstående tekstfelt: [?](#)

Aalborg Universitet

1.2 Skriv venligst jeres ressortministerium i nedenstående tekstfelt: [?](#)

Uddannelses- og Forskningsministeriet

## 2. Kønssammensætningen i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen

Generalforsamlingsvalgte eller udpegede medlemmer til det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen (eksklusiv medarbejder- og elevrepræsentation).

2.1 Anfør antal kvinder og antal mænd v/afslutning af regnskabsperiode 2020: [?](#)

Kvinder	<u>2</u>
Mænd	<u>4</u>

2.2 Anfør antal kvinder og antal mænd v/afslutning af regnskabsperiode 2021: [?](#)

Kvinder	<u>1</u>
Mænd	<u>5</u>

## 3. Måltal for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan/bestyrelsen

Hvis virksomheden/institutionen har oplyst, at der ikke er en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen forpligtet til at oplyse et måltal for det underrepræsenterede køn. Hvis institutionen har oplyst at have en ligelig kønssammensætning i øverste ledelsesorgan/bestyrelsen, er virksomheden/institutionen ikke forpligtet til at opstille måltal.

*En kønssammensætning betragtes som ligelig, når hvert køn er repræsenteret med en andel på mindst 40 pct. jf. § 1, stk. 2 og 3 i bekendtgørelse nr. 114 af 30/1/2014 om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønssammensætning.*

3.1 Har virksomheden/institutionen måltal for kønssammensætningen i øverste ledelsesorgan/bestyrelse? [?](#)

Ja  
 Nej

3.4 Hvis virksomheden/institutionen ikke har opstillet måltal, må I gerne skrive en begrundelse for dette i tekstfeltet. [?](#)

Aalborg Universitet (AAU) er opmærksom på den ulige kønssammensætning i bestyrelsen. Det er fastlagt i universitetets vedtægt, at universitetets indstillingsorgan bør tilstræbe at indstille lige mange kvinder og mænd til de ledige eksterne mandater i bestyrelsen. Det er desuden fastlagt i vedtægten, at universitetets udpegningsorgan skal tilstræbe en ligelig sammensætning af kvinder og mænd blandt de eksterne bestyrelsesmedlemmer jf. principperne i ligestillingsloven. Dermed tilstræbes løbende en ligelig kønssammensætning, når der udpeges nye eksterne bestyrelsesmedlemmer. AAU har derfor ikke opstillet måltal for det underrepræsenterede køn i

bestyrelsen. AAU har afsluttet en proces for udpegning af ny bestyrelsesformand og eksterne bestyrelsesmedlemmer, som har resulteret i, at der vil være to kvinder og fire mænd blandt de eksterne bestyrelsesmedlemmer pr. 1. august 2022.

#### 4. Politikker for kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer

4.1 Har virksomheden/institutionen 50 ansatte eller flere?

- Ja  
 Nej

4.2 Har virksomheden/institutionen en ligelig kønssammensætning i de øvrige ledelsesniveauer?

- Ja  
 Nej

Hvis virksomheden/institutionen har oplyst at have 50 ansatte eller derover og ikke at have en ligelig kønssammensætning i den øvrige ledelse, er virksomheden/institutionen forpligtet til at udarbejde en politik herom. Hvis virksomheden/institutionen har oplyst at have under 50 ansatte eller at have en ligelig kønssammensætning i den øvrige ledelse, er virksomheden/institutionen ikke forpligtet til at udarbejde en politik herom.

4.3 Har virksomheden/institutionen en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer?

- Ja  
 Nej

4.4 Beskriv virksomhedens/institutionens politik til fremme af ligelig kønssammensætning i ledelse, hvordan denne gennemføres, og hvad der er opnået.

AAU har en politik for kønssammensætning i ledelsen, som gælder for ledelsen på delegationsniveau 1-3 (rektor, prorektor, dekaner, prodekaner, institutledere og administrative ledere). Politikken indeholder et måltal om, at ledelsen skal bestå af to ekstra kvinder – svarende til en absolut forbedring på 5 procentpoint og en relativ stigning på 20 procent flere kvinder. Da perioden for måltallets indfrielse er udløbet, er politikken pt. under revision med henblik at opdatere måltallet ud fra den nuværende ledelsesmæssige konstituering. Måltallet skal indfries inden for de nuværende stillinger, og skal understøttes af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026, der opererer med diversitet og inklusion som universitetets to fokusområder:  
[https://www.update.aau.dk/digitalAssets/1112/1112276\\_040122\\_uld\\_strategi--002-.pdf](https://www.update.aau.dk/digitalAssets/1112/1112276_040122_uld_strategi--002-.pdf).

#### 5. Afrapportering indsendt af

Dato for den endelige indberetning (ÅÅÅÅ-MM-DD)  2022-06-01

Navn på den ansvarlige for indberetningen  Nicklas Schreiber Nielsen

Stilling på den ansvarlige for indberetningen  Jurist

#### 6. Afslut indberetningsskemaet

Er I færdige med at besvare alle spørgsmål i indberetningsskemaet, tryk da "Afslut". Herefter vil I blive viderestillet til en blank side og modtage en kvittering for indberetningen via mail. Kvitteringsmailen bliver fremsendt til den e-mailadresse, som linket til indberetningsskemaet blev fremsendt til.

Er I ikke færdige med indberetningen og ønsker at vende tilbage til den senere, skal I blot lukke indberetningsskemaet ned.

Ønsker I at printe besvarelsen af indberetningsskemaet, tryk da på printerikonet her:

---