



Udvalgsmøde

Der indkaldes hermed til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Tirsdag den 25. februar 2025, klokken 13.00-15.00

Fredrik Bajers Vej 7k, lokale 2.02

Dagsorden:

Punkter til godkendelse

- 1. Godkendelse af dagsorden (13.00-13.05)**
Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 25. februar 2025
- 2. Godkendelse af referat (13.05-13.10)**
Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 4. november 2024

Punkter til behandling

- 3. Orientering fra møde i bestyrelsen den 19. december 2024 (13.10-13.15)**
Bilag: Sagsfremstilling
- 4. Revidering af kommissorium (13.15-13.30)**
Bilag: Sagsfremstilling
Bilag 1: Forslag til ændring af kommissorium
- 5. Opsamling på lokale handleplaner fra inklusionsmålingen (13.30-13.50)**
Bilag: Sagsfremstilling
Bilag 1: Overblik over lokale handleplaner

PAUSE (13.50-14:00)

- 6. Drøftelse om ligestillings- og diversitetsarbejdet på AAU (14:00-14.20)**
Bilag: Sagsfremstilling

Cejna Anna Quist-Jensen, Caitlin Margaret Singleton, Malene Bredal Brohus og Nadieh de Jonge deltager under behandlingen af punktet.

- 7. Drøftelse om gratis hygiejneprodukter på campus (14.20-14.35)**
Bilag: Sagsfremstilling



Punkter til orientering

- 8. Meddelelser fra formanden (14.35-14.45)**
- 9. Meddelelser fra udvalget (14.45-14.55)**
- 10. Eventuelt (14.55-15:00)**



*Kan frit distribueres
Godkendt*

Aalborg Universitet
9220 Aalborg

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

Dato: 06-11-2024
Sagsnr.: 2024-021-02275

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

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Trine Schultz (TS), Mette Mechlenborg (MM), Claus Lassen (CL), Birgit Feldtmann (BF) og Mikael Steensen Kristensen (MSK – referent).

Afbud: Louise Møller Haase (LMH), Linda Ibsen (LI), Katrine Vasegaard (KV), Anne Estrup Olesen (AEO)

Ad 1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 4. november 2024

Dagsordenen blev godkendt.

Ad 2. Godkendelse af referat

Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 23. september 2024

Referatet blev godkendt.

Ad 3. Udvalgets formål

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles at udvalget drøfter udvalgets formål og ansvarsområder

LHR gennemgik kort drøftelserne om udvalgets formål fra seneste udvalgsmøde. Derefter blev der givet en opsummering fra direktionens møde den 1. november, hvor der blev givet en status på ULD's arbejde efterfulgt af en drøftelse af ULD's kommissorium og organisering. Direktionen gav opbakning til det arbejde ULD har lavet og fremhævede derudover vigtigheden af at have et særskilt organ, der havde fokus på det strategiske arbejde med ligestilling, diversitet og inklusion på et organisatorisk niveau. Direktionen lagde dog vægt på, at ULD ikke skal være udførende på de indsatser og tiltag, som bliver besluttet. Udvalget satte pris på direktionens fortsatte opbakning.

Udvalget drøftede ligeledes ULD's kommissorium. Heri står der, at udvalget kan indstille ændringer af kommissoriet til direktionen, hvis udvalget finder det nødvendigt. LHR foreslog, at udvalgsmedlemmerne til næste møde skulle gennemlæse det eksisterende kommissorium med henblik på eventuelle ændringer og tilpasninger.

Opfølgning:



- Til næste udvalgs møde behandles udvalgets kommissorium, som efterfølgende skal indstilles til direktionen til godkendelse.

Ad 4. Status på implementering af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet

Bilag: Sagsfremstilling

Bilag 1: Implementeringsplan

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter handleplanen for ligestilling og diversitet samt drøfter hvilke indsatser, der skal prioriteres i 2025.

MSK gav en status på implementeringen af indsatser og tiltag fra den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet. Ressourcerne i ULD-sekretariatet har været begrænsede det seneste år, og derfor har det været svært at stå for implementeringen af de planlagte indsatser. Derudover har der i organisationen været et stort fokus på arbejdet med sexisme og krænkende handlinger på baggrund af VIVE-rapporten, som udkom i maj, hvilket også har trukket på sekretariatets ressourcer.

Udvalget drøftede, hvordan der kan arbejdes med at understøtte ligestilling, diversitet og inklusion på AAU på en måde, hvor arbejdsbyrden ikke primært ligger hos udvalget eller ULD-sekretariatet. MM pointerede, at det er positivt, at organisationen har fokus på disse problemstillinger, og at det skal efterstræbes, at de, der er interesserede, kan få den hjælp, som de efterspørger. Udvalget drøftede forskellige muligheder, blandt andet at HR-afdelingen, ph.d.-skolerne eller arbejdsmiljøorganisationen kan klædes grundigt på, således at de kan bistå med at understøtte arbejdet i organisationen.

Udvalget drøftede ligeledes de indsatser, der ikke var blevet igangsat i 2024 og hvorvidt de stadig var aktuelle at arbejde med. TS pointerede, at vi allerede har en række eksisterende tiltag på universitetet, som blandt andet støtter op om fleksible arbejdsvilkår, men at alle ledere ikke nødvendigvis kender disse muligheder. Der kan derfor med fordel være et fokus på at synliggøre disse muligheder, så lederne er klædt på til at indgå i dialog med medarbejdere mhp. at tilgodese individuelle behov hos medarbejderen.

Udvalget var enige om, at de indsatser, der er beskrevet i handleplanen, stadig er aktuelle. På næste udvalgs møde vil udvalget lave en detaljeret gennemgang af de resterende indsatser med henblik på en konkret prioritering.

Opfølgning:

- Til næste udvalgs møde laver MSK et detaljeret overblik over hvilke indsatser og tiltag, der endnu ikke er påbegyndt eller færdiggjort.
- MSK undersøger muligheden for at inddrage relevante enheder og organer med henblik på understøttelsen af arbejde med ligestilling, diversitet og inklusion på AAU.

Ad 5. Mødeform i 2025

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter den ønskede mødeform for udvalgs møderne i 2025 samt ønsket om afholdelse af en temadag.

LHR gennemgik kort den nuværende mødeform samt hvordan den særligt har ændret sig efter corona-pandemien. I kommissoriet står der, at møderne gerne afholdes på skiftende campusser med henblik på at skabe synlighed for udvalget samt for at indgå i meningsfuld dialog med lokale interessenter. Udvalget bekræftede



ønsket om at afholde møder på skiftende campusser, såfremt der kunne planlægges en dag med andre aktiviteter, således at dagen skaber værdi for både udvalget samt kollegaer på den pågældende campus.

MM pointerede, at fysiske møder som udgangspunkt var at foretrække, men med øje for ressourcer og generel travlhed kan udvalgs møder med fordel afholdes som onlinemøder, hvis punkterne på dagsordenen ikke lægger op til større strategiske diskussioner. Udvalget bakkede op om dette.

BF fremhævede, at udvalget med fordel kunne mødes fysisk en hel dag én gang om året, for at drøfte større strategiske tiltag og tænke mere i udvikling end et almindeligt møde tillader. Udvalget bakkede op om forslaget.

På baggrund af drøftelserne besluttede udvalget, at der kan veksles mellem fysiske- og onlinemøder efter behov. Derudover besluttede udvalget, at det skal bestræbes at afholde møder på alle AAU's campusser løbende for at sikre størst mulig inddragelse af hele organisationen.

Opfølgning:

- MSK forsøger at finde en hel dag i 2025, hvor udvalget kan mødes og drøfte større strategiske tiltag eller et særligt tema - eventuelt i København eller Esbjerg.
- MSK planlægger møderne i 2025 som fysiske møder. Møderne kan af formanden ændres til onlinemøder når dagsordenen er fastlagt.

Ad 6. Næste strategiperiode på AAU

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter, hvorvidt arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion ønskes at blive indarbejdet i den næste strategiperiode på AAU, eller om dette arbejde fortsat skal være et tillæg til strategien.

LHR gennemgik historikken for processen i forbindelse med udarbejdelsen af tidligere strategiske handleplaner for ligestilling og diversitet. Da den nuværende handplan løber parallelt med AAU's strategi, "Viden for verden 2022-2026", og begge udløber ved udgangen af 2026, skal det besluttes, om udvalget fortsat ønsker at have en særskilt handleplan, eller om arbejdet med ligestilling, diversitet og inklusion skal forsøges at blive indarbejdet i den kommende strategi.

MM fremhævede, at værdierne, som udvalget arbejder ud fra, med fordel kan integreres i den nye strategi. TS bakkede op om dette, men fremhævede, at der også kan være en fordel i, at udvalget fortsat har sin egen særskilte handleplan, da dette giver udvalget større frihed ift. at tilpasse indsatser og tiltag løbende i strategiperioden, så det matcher behovet på AAU samt følger tendenser i samfundet. CL tilføjede, at vi tidligere er blevet inddraget sent i processen, og at vi med fordel kan forsøge at indarbejde ULD's værdier i den centrale strategi, mens der parallelt arbejdes på en særskilt ULD-handleplan.

Udvalget besluttede, at ULD's værdier skal forsøges at blive inkorporeret i den nye strategi, der hvor det giver mening. Udvalget vil dog fortsat udarbejde en særskilt handleplan, som skal have fokus på konkrete tiltag og indsatser.

Ad 7. Meddelelser fra formanden

Der var ingen meddelelser fra formanden.

Ad 8. Meddelelser fra udvalget



Der var ingen meddelelser fra udvalget.

Ad 9. Eventuelt

MSK orienterede om status på ændring af terminologierne "formand" og "næstformand". Der er igangsat en proces for at lave en vedtægtsændring, således at organer, råd og udvalg, der omfattes af vedtægten, kan skifte til kønsneutrale terminologier. Processen ventes at være afsluttet i sommeren 2025. Organer, råd og udvalg, der ikke er omfattet af vedtægten, har allerede nu mulighed for at ændre terminologierne i overensstemmelse med egne forretningsordner, vedtægter og kommissorier.

Udvalget var enige om, at der opfordres til, at alle organer, råd og udvalg skifter til kønsneutrale terminologier så hurtigt som det kan lade sig gøre. På udvalgmødet den 23. september var der enighed om, at udvalget anbefaler, at "formand" og "næstformand" erstattes med "forperson" og "næstforperson".

Opfølgning:

- MSK holder udvalget opdateret om processen omhandlende ændring af AAU's vedtægt på kommende udvalgmøder.

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02353

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 25. februar 2025

Orientering fra møde i bestyrelsen den 19. december 2024

Indstilling

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

Bilag

Ingen bilag.

Sagsfremstilling

På bestyrelsesmødet den 19. december 2024 gav formanden for Udvalget for Ligestilling og Diversitet en årlig afrapportering på ligestillings- og diversitetsindsatserne på Aalborg Universitet, hvor fokus særligt var på igangsatte og gennemførte indsatser i 2024 samt hvilke indsatser, der var planlagt for de kommende år. Bestyrelsen havde dels input til det overordnede strategiske arbejde med ligestilling og diversitet på Aalborg universitet samt input til konkrete igangsatte indsatser, herunder principper om parallelsproglighed og måling af effekt på indsatser.

Formanden orienterer kort udvalget om bestyrelsens input til udvalgmødet.

Sagsbehandler(e)

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

13. februar 2025

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02353

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 25. februar 2025

Revidering af kommissorium

Indstilling

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

Bilag

Bilag 1: Forslag til ændring af kommissorium

Sagsfremstilling

I det eksisterende kommissorium for Udvalget for Ligestilling og Diversitet står der, at *Udvalget for Ligestilling og Diversitet kan indstille ændringer af kommissoriet til direktionen, hvis udvalget måtte finde det nødvendigt*. Udvalgets nuværende kommissorium er senest blevet revideret i januar 2022. Siden denne revidering er der bl.a. sket en ændring i det organisatoriske setup for sekretariatsbetjeningen af udvalget. Derudover er ligestillingsområdet konstant i bevægelse, og udvalgets fokus kan derfor have ændret sig siden seneste revidering.

I Bilag 1 er der en række forslag til formelle ændringer i det eksisterende kommissorium. Disse er markeret med rødt. Udvalget bedes forud for mødet læse det opdaterede kommissorium igennem med henblik på eventuelt yderligere ændringer – herunder om udvalgets opgaver er korrekt formuleret, og om de er tidssvarende. På mødet vil eventuelle ændringer blive drøftet med henblik på at lave et udkast til et nyt kommissorium, som kan præsenteres til godkendelse i direktionen.

Sagsbehandler(e)

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

13. februar 2025



Bilag: Forslag til ændring af kommissorium

Udvalget for Ligestilling og
Diversitet

Dato: 25.02.2025

Kommissorium for Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) er nedsat af direktionen på Aalborg Universitet. Udvalget har ansvaret for den strategiske og langsigtede udvikling af og arbejde med ligestillingsområdet på Aalborg Universitet.

Temamæssigt beskæftiger udvalget sig med køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans, medarbejdere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse mv.

Udvalgets sammensætning

- Direktionsmedlem (for ~~personmand~~)¹
- En prodekan²
- En institutleder³
- HR-~~chef~~nyvicedirektøren
- Repræsentant fra ENG⁴
- Repræsentant fra TECH⁵
- Repræsentant fra SUND⁶
- Repræsentant fra SSH⁷
- TAP-repræsentant⁸

Fakulteternes repræsentanter vælges for en fireårig periode svarende til valgperioden i Akademisk Råd.

TAP-repræsentanten vælges for en fireårig periode svarende til valgperioden i Akademisk Råd.

Ledelsesrepræsentanterne, herunder prodekanen og institutlederen, udpeges for en fireårig periode med mulighed for udtrædelse i forbindelse med konstituering af Akademisk Råd.

Formål

Udvalget for Ligestilling og Diversitet har til formål at følge og skabe rammen for ligestillingsarbejdet på Aalborg Universitet med henblik på at skabe lige muligheder for alle.

¹ Direktionsmedlemmet udpeges af rektor.

² Prodekanen udpeges af direktionen blandt de fakulteter, der ikke er repræsenteret ved direktionsmedlem.

³ Institutlederen udpeges af direktionen.

⁴ ENG-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁵ TECH-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁶ SUND-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁷ SSH-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af Akademisk Råd.

⁸ TAP-repræsentanten vælges blandt og udpeges af medlemmerne af medarbejder-siden i Hovedsamarbejdsudvalget.



Udvalgets opgaver

- Med udgangspunkt i strategiens ambitioner, udarbejdes planer for ligestilling og diversitet på Aalborg Universitet
- *Ad hoc* analyser og handlinger inden for relevante områder af ligestilling og diversitetsområdet
- Formidling, internt såvel som eksternt, af universitetets ligestilling og diversitetsindsats
- Årlig afrapportering til universitetets bestyrelse, direktion, hovedsamarbejdsudvalg, akademiske råd m.fl.
- Monitorere og overvåge at universitetet overholder Lov om ligestilling [af mænd og kvinder](#) samt udarbejde udkast til universitetets årlige indberetninger jf. krav i loven
- Monitorere og overvåge at universitetet overholder egne vedtægter (§ [2423](#), [stk. 38](#)), samt Samarbejdsaftalen
- Monitorere og overvåge udviklingen bredt inden for udvalgets arbejdsområde
- Udvikle og vedligeholde universitetets [diversitetsrapport](#) [ligestillingsrapport](#) ([forefindes i Qlikview](#))
- Udarbejde -div. afrapporteringer til ministerier, styrelser mv.

Forholdet til direktionen og universitetets øvrige organer

Udvalget fungerer som et rådgivende organ for direktionen og bestyrelsen.

~~Formanden-Forpersonen~~ orienterer direktionen, bestyrelsen og hovedsamarbejdsudvalget om udvalgets virke.

~~Formanden-Forpersonen~~ indstiller udvalgets sager til [beslutning eller godkendelsebehandling](#) i direktionen.

~~Formanden-Forpersonen~~ har i øvrigt pligt til tværgående opmærksomhed, dvs. at forholde sig til, om emner drøftet i organet har berøringsflader til andre organer.

Møder og referater

~~Formanden-Forpersonen~~ indkalder til og leder møderne i udvalget.

Der afholdes ordinære møder 4 gange om året. Ét hvert kvartal med udgangspunkt i det af udvalget vedtagne årshjul.

Møderne afholdes i arbejdstiden og gerne på skiftende matrikler/campusser. [Ligestillingsudvalgets-Udvalgets](#) tilstedeværelse på den pågældende campus afvikles med fokus på synlighed, og at også lokale interessenter (ledere, medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter m.fl.) kan interagere med udvalgsmedlemmerne ift. videndeling og inspiration.

Ekstraordinære møder afholdes, når ~~formanden-forpersonen~~ finder det nødvendigt.

På årets sidste møde aftaler udvalget mødeplan, samt reviderer og vedtager årshjulet for det kommende år.

Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til udvalgsarbejdet.

Sekretariatet indkalder til møder og udsender dagsorden 10 dage før mødets afholdelse.

~~Formanden-Forpersonen~~ kan ved særlige grunde beslutte, at indkaldelse sker med kortere varsel.



Ligestillingsudvalgets-Udvalgets referater er relativt korte beslutningsreferater med angivelse af hovedtemaerne i drøftelserne, samt konklusionerne heraf. Hvis medlemmerne ønsker at få konkrete individuelle eller partsmæssige synspunkter ført til referat, skal man gøre opmærksom på dette under mødet.

Sekretæren udarbejder et referat fra hvert møde og sender det til medlemmerne senest 5 arbejdsdage efter mødets afholdelse. Medlemmerne har 5 arbejdsdage, efter modtagelse af referat fra sekretæren, til at kommentere herpå, hvorefter referatet er godkendt og offentliggøres på AAU's hjemmeside (~~inside.aau.dk~~), samt arkiveres i AAU's elektroniske sagsbehandling og dokumenthåndteringssystem.

Om nødvendigt inddrages formandskabet for personen i eventuelle ændringer i referatet, inden endelig godkendelse.

Sagernes fremlæggelse

Sager der ønskes behandlet i udvalget skal fremsendes skriftligt (sagsfremstilling og eventuelle bilag) én uge inden udsendelse af dagsorden. Sager fremsendes til sekretariatet.

Sager, som optages på dagsordenen, kan enten fremstilles som en: orientering, drøftelse eller beslutning/godkendelse og behandles i henhold hertil.

Tavshedspligt

Drøftelserne i udvalget er som udgangspunkt åbne. Dog har medlemmerne den tavshedspligt, der følger af forvaltningslovens § 27, f.eks. når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til institutionens eller private interesser. Sager der behandles fortroligt får en begrundelse herfor.

Budget

Udvalget har et selvstændigt budget, der skal dækkes de økonomiske udgifter ved arrangementer og mødeafholdelser, herunder rejseaktiviteter. Samtidig skal budgettet tilråde, at der foretages kvalitative og kvantitative analyser for at monitorere ligestillingsarbejdet på AAU. Sekretariatet får årligt tilført et fast beløb til udvalget, som forankres i HR-afdelingen Rektorsekretariatet.

Sekretariatsbetjening

Udvalget sekretariatsbetjenes af ULD-sekretariatet, som er forankret i HR-afdelingen Rektorsekretariatet og HR-afdelingen.

Ændringer af kommissorium

Udvalget for Ligestilling og Diversitet kan indstille ændringer af kommissoriet til direktionen, hvis udvalget måtte finde det nødvendigt.

Godkendt af direktionen d. 20. august 2021

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02353

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 25. februar 2025

Opsamling på lokale handleplaner fra inklusionsmålingen

Indstilling

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

Bilag

Bilag 1: Oversigt over lokale handleplaner på baggrund af inklusionsmålingen

Sagsfremstilling

I forlængelse af inklusionsmålingen i 2022 blev alle institutter og enheder bedt om at formulere og igangsætte to konkrete indsatser omhandlende diversitet og inklusion med henblik på at skabe et mere mangfoldigt og inkluderende arbejdsmiljø. I følgende afsnit gives et overblik over, hvilke temaer der er blevet arbejdet med på tværs af universitetets institutter og enheder. I bilag 1 gives der en uddybning samt en kort status på igangværende og afsluttede indsatser hos de respektive institutter/enheder. Klinisk Institut har ikke udarbejdet en handleplan, og de indgår derfor ikke i evalueringen. Derudover er enkelte FS-enheder ikke vendt tilbage indenfor tidsfristen, og indgår derfor ikke i denne evaluering.

Temaer på tværs af handleplanerne

De overordnede konklusioner i inklusionsmålingen fra 2022 var, at særligt kvindelige, internationale og unge ansatte følte sig mindre inkluderet på arbejdspladsen end den gennemsnitlige medarbejder. På trods af, at der var forskelle fakulteterne imellem, og særligt hos fakulteterne ift. Fælles Service, ses der nogle generelle tendenser i de indsatser, der har været en del af de lokale handleplaner.

Inklusion gennem sprog

De fleste institutter har sprog som en del af deres lokale handleplaner. I mange tilfælde har der været formuleret indsatser, som vedrører både den mundtlige og skriftlige kommunikation på institutterne med henblik på at sikre, at internationale medarbejdere ikke ekskluderes grundet manglende danskundskaber. Der henvises i mange tilfælde til de fælles principper for parallelsproglighed, som stadig er under udarbejdelse. Mange institutter har dog selv taget stilling til, at skriftlig kommunikation både skal laves på dansk og engelsk, samt at mødefora skal tage stilling til sprog afhængigt af deltagerkredsen. Særligt oversættelse af den skriftlige kommunikation er blevet afhjulpet af tilgængelige AI-løsninger.

Der har ligeledes været et stort fokus på sprogundervisning – både af internationale ansatte, der kan få danskundervisning, men i nogle tilfælde også et tilbud om opkvalificering af engelsk hos danske ansatte.



Dansk tale i uformelle situationer kan imødekommes gennem forskellige udbud af sprogkurser samt daglig snak med kollegaer på instituttet. Flere institutter har dog udtrykt, at tilgængelige dansk-sprogkurser har fokus på undervisning på et generelt niveau, og at det i flere tilfælde ikke er tilstrækkeligt til at begå sig i undervisning og vejledning på et universitet.

Diversitet i medarbejdersammensætningen

Hos mange institutter og FS-enheder har der været et fokus på medarbejdersammensætningen, og hvordan denne kan bevares eller ændres. Fokus på bias i rekrutteringsprocesser nævnes mange steder som et greb til at sikre, at man får en bredere ansøgerskare til opslåede stillinger. Derudover har nogle institutter også haft et fokus på intern forfremmelse til stillinger, hvor der historisk har været et overtal af mænd. Et greb til dette problem har bl.a. været eksponering af kvindelige ansatte i lignende positioner for at vise gode eksempler, der kan give andre kvinder lyst og mod til at søge bestemte stillinger.

Ift. fastholdelse af medarbejdere har der været et stort fokus på onboardingprocessen. Der er flere steder blevet udarbejdet eller revideret eksisterende planer for onboarding af nye medarbejdere, hvor der sættes særligt fokus på yngre og internationale medarbejdere.

Et andet problem, som særligt er til stede på institutterne, skyldes de store kulturelle forskelle, der kan opstå, når man har ansatte med mange forskellige nationaliteter. Denne problemstilling har i mange tilfælde været bearbejdet ved hjælp af eksterne hjælp, både fra HR-afdelingen og fra Connecting Cultures. Der har været afholdt workshops for ledergrupper, hele afdelinger og enkelte forskningsgrupper.

Opfølgning

Alle indkomne statusbeskrivelser på indsatser og handleplaner vil blive gennemgået af ULD-sekretariatet i samarbejde med andre relevante interessenter. Der er ligeledes et ønske om, at der i den nære fremtid vil blive faciliteret en proces, hvor særligt effektive handleplaner kan fremhæves som gode eksempler, og hvor ledere kan få inspiration og vidensdele på tværs.

Sagsbehandler(e)

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

13. februar 2025



BILAG: OVERBLIK OVER LOKALE HANDLEPLANER

Tekst

Fælles service + Innovation		
Enhed	Indsatser	Status
Forskningservice	<p>1) Fokus på at mindske bias i rekrutteringsprocessen</p> <p>2) Fokus på inklusion af nyansatte internationale kollegaer.</p>	<p>1) I samarbejde med HR har der været forsøg med blind rekruttering på en enkelt stilling. Derudover har der været et generelt fokus på ordvalg og lign. i stillingsopslag.</p> <p>2) Ved ansættelse af internationale medarbejdere bliver ISU inddraget tidligt i processen. Der bliver også udpeget en mentor/buddy, som skal hjælpe med god onboarding i både formelle og uformelle situationer.</p>
Kommunikation	<p>1) Forsøg på at køre ansættelsesprocesser, hvor der er fokus på reduktion af bias.</p> <p>2) Interne årlige trivselsmålinger for at identificere eventuelle problemstillinger i afdelingen.</p>	<p>1) En enkelt ansættelse blev lavet som blind rekruttering. Der har ikke været yderligere forsøg med dette.</p> <p>2) Der er blevet foretaget trivselsmålinger i både 2023 og 2024. Svarene fra disse er blevet behandlet i samarbejdsudvalg og blevet indarbejdet i APV-processen.</p>
Campus Service	<p>1. Kursus i diversitet og inklusion for alle medarbejdere i Campus Service</p> <p>2. Stillingsopslag i Campus Service gennemgås jf. retningslinjer for inkluderende rekruttering</p> <p>3. Der igangsættes en gennemgang af Campus med henblik på kortlægning af eventuelle behov for øget tilgængelighed og øvrige behov for eventuelle justeringer af inkluderende fysiske behov.</p>	<p>1. Der er afholdt kursus for medarbejderne i ligestilling, diversitet og inklusion i november 2024.</p> <p>2. Stillingsopslag i Campus Service er i 2024 blevet gennemgået jf. retningslinjer for inkluderende rekruttering.</p> <p>3. CAS har gennemgået bygninger på alle campusser med henblik på at sikre et mere inkluderende studiemiljø. Dette er gjort i samarbejde med repræsentanter fra bl.a. Aalborg Kommune, STS og studerende fra AAU.</p>
HR-afdelingen	<p>1) Der har været en strategisk indsats med at arbejde med arbejdspladskultur, herunder fællesskab, tværfaglighed, kollegial feedback og sparring. Herigennem skulle den psykologiske tryghed øges og inklusion skulle</p>	<p>1) Den interne HR-uddannelse "HR Next" er afviklet med meget stor tilfredshed fra medarbejderne, som i evalueringen fremhæver den meget bedre sammenhængskraft og stærkere fællesskab og kollegaskab i HR. Den psykologiske tryghed er steget og vi oplever, at flere medarbejdere tør stå frem med udfordringer, fejl, udfordringer mv. Også de</p>

TITEL

	være en central del af at være ansat i afdelingen. 2) Derudover er der et naturligt fokus på bias i stillingsopslag og anden kommunikation.	medarbejdere, som har en anden kulturel baggrund end dansk og dermed kunne være i risiko for at føle det ekstra svært at træde frem.
Rektorsekretariatet	1) Fokus på at øge diversiteten i afdelingen, bl.a. på kønsbalance, etnicitet osv. 2) Fokus på manglende synlighed ift. karriereveje for ansatte.	1) Der har været et øget fokus på at få ledige stillinger opslået bredt. Vi er en relativ lille afdeling, så enkelte rekrutteringer kan hurtigt rykke på balancen. Der er kommet flere mandlige ansatte i afdelingen de seneste år. 2) Ift. karriereveje har der været øget fokus på dette i MUS. Grundet begrænsede midler og en fratrådt vicedirektør, har dette ikke haft stor effekt endnu.
Økonomiafdelingen	Der var et ønske om at teste værktøjer, der kan reducere bias i rekrutteringsprocessen.	Der blev brugt en række værktøjer, fx blind rekruttering, på en stilling. Resultatet heraf blev, at der kom en mere divers gruppe af ansøgere videre til samtaler.
Fælles Service Esbjerg	Øget fokus på at skabe trivsel på en multikulturel campus.	Der er gode erfaringer med indsatserne som har bidraget til højere deltagelsesfrekvenser samt brug af fælles personaleområder. Den skrevne kommunikation med studerende og ansatte er blevet mere præcis samt med mere udførlig. Dels ved at der er mindre inert i ved kommunikationsopgavernes udførelse samt ordforråd og forståelse for brugen AI er øget.
AAU Innovation	I AAU Innovation er der enighed i SA om, at der ikke opleves udfordringer inden for disse områder. Og da målingen var svær at anvende grundet organisatoriske ændringer, blev det aftalt at arbejde med et fokus på inklusion og beslægtede områder for ikke at komme ud i udfordringer.	I AAU Innovation har vi haft oplæg for alle medarbejdere fra ULD ved Tina Strandvig, vi har drøftet det i ledelsesgruppen og i Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalget. Der er blevet afviklet arrangementet "Når flokdyret fejler" ved Henrik Tingleff, som har sat fokus på at det er normalt og menneskeligt at have bias, men at vi skal være opmærksomme på det i det daglige. På årets medarbejderseminar har vi med udgangspunkt i innovationsprofiler for medarbejdere og teams, arbejdet på at sikre større forståelse for andres person og faglige, og fokus på samarbejde på tværs af enhederne i AAU Innovation. Desuden er diversitet blevet indarbejdet i faglige kriterier i arbejdet med entreprenørskab for studerende.

SSH		
Institut	Indsatser	Status
Kultur og Læring	1) Opdatering af instituttets onboardingplan med større fokus på internationale	1) Den nye onboardingplan er blevet lavet og de nye tiltag i planen er igangsat.

TITEL

	<p>medarbejderes sproglige og kulturelle barrierer.</p> <p>2) Etablering af en "Danish Practicing Club".</p>	<p>2) Etableringen af en sprogklub viste sig ikke at være realiserbart. Andre aktiviteter og kurser med fokus på sprog har vist sig at være mere relevante for internationale medarbejdere.</p>
Politik og Samfund	<p>1) Al skriftlig kommunikation fra ledelsen sendes som minimum på engelsk.</p> <p>2) Medarbejdermøder afholdes på engelsk.</p> <p>3) Nyansatte engelsksprogede VIP får i en periode mulighed for nedsat undervisningsforpligtelse, hvis de følger og gennemfører dansk kursus.</p>	<p>Vi kan se at engelsk er blevet standardsprog i mange sammenhænge og at det er blevet naturligt at kommunikationen ofte foregår på engelsk.</p> <p>Samtidig er det blevet naturligt for administrationen at arbejde på engelsk – godt hjulpet på vej af AI løsninger, der hjælper med oversættelse og sprogvaske.</p> <p>Vi har sat diversitet på dagsordenen i SAU, og er begyndt at lave en årlig opgørelse af kønsforskelle i forskellige stillingskategorier. Vi er opmærksomme på diversitet i udpegelsen af nye forskningsgruppekoordinatorer, uddannelseskoordinatorer m.m.</p>
Juridisk Institut	<p>1) Vi ønskede at arbejde med de sproglige udfordringer der kan være ved at komme til et institut, hvor meget kommunikation og navnlig undervisning, foregår på dansk. Hertil kommer et ønske om at være mere opmærksom på særlige behov for nye internationale kolleger, i vores eksisterende onboarding program.</p> <p>2) Tilbud om sprogkursus til alle nye VIP-medarbejdere med international baggrund. Fokuseret onboarding for medarbejdere med international baggrund.</p>	<p>Der er ikke blevet ansat nye internationale medarbejdere, som ikke allerede havde tilegnet sig dansk som talesprog, siden handleplanen blev udarbejdet. Dog har processen skabt en øget opmærksomhed på internationalisering på instituttet samt de udfordringer, som visse medarbejdere kan have.</p>
Sociologi og Socialt arbejde	<p>1) Udvidet onboarding procedure for alle nye medarbejdere, herunder møde med institutlederen.</p> <p>2) Akademisk talentmiljø: Tværgående forløb (på tværs af forskningsgrupper) for yngre forskere med konkrete aktiviteter omhandlende, publicering, hjemtag, undervisningsportefølje, karriereplanlægning, life in academia, mv.</p>	<p>Tiltagene er enten igangsat og gennemført eller planlagt til at starte i 2025. De allerede igangsatte tiltag har fået positive mundtlige tilbagemeldinger.</p> <p>Generelt har indsatserne givet ledelsen et større fokus på de forskelligheder, der findes på instituttet.</p>

TITEL

	<p>3) Ph.d.-fremlæggelser på tværs af forskningsgrupper.</p> <p>4) Forskningsledersamtale med afsluttende stipendiater med henblik på potentielle forskningssamarbejder.</p> <p>5) Afklaring af meriteringskriterier på forskellige niveauer af stillingsstrukturen</p>	
Kommunikation og Psykologi	<p>1) at forstå medarbejdernes sproglige diversitet i dybden mhp. at synliggøre og kortlægge potentielle problemer og behov</p> <p>2) at undgå at internationale medarbejdere føler sig ekskluderet i instituttets officielle kommunikation.</p>	<p>1) En række tiltag var planlagt med særligt fokus på sprogkunderskaber hos internationale ansatte. Nogle af tiltagene er dog blevet forsinket grundet organisatoriske ændringer, andre har vist sig ikke at være så relevante som først antaget.</p> <p>2) Processen har dog ledt til, at instituttet nu kommunikerer ligeværdigt på engelsk og dansk.</p>
Business School	<p>1) Diversitet: Materialer og kommunikation på AAUBS kommunikeres bredt ud på både dansk og engelsk. Samtidig ønskes alt materiale centralt fra AAU oversat til engelsk.</p> <p>2) Inklusion: Gennemarbejdelse af AAUBS's on-boarding program med henblik på at sikre, at nye medarbejdere (VIP og TAP, danske og internationale medarbejdere) får en fyldestgørende introduktion til AAUBS og deres arbejdsområde, så de føler sig velkomne og klædt på til at varetage deres job.</p>	<p>1) Diversitet: Mere information bliver kommunikeret ud på engelsk.</p> <p>2) Inklusion: Er i gang med at gennemprøve den opdaterede onboarding proces, som forventes evalueret i 2025.</p> <p>3) AAUBS har afholdt Connecting Cultures Workshop i efteråret 2024 med fokus på de kulturelle forskelle, der er på AAUBS. Der er efterfølgende nedsat en arbejdsgruppe, der skal arbejde videre med emnet med afsæt i at afholde forskellige sociale events.</p>

ENG		
Institut	Indsatser	Status
Matematiske Fag	<p>1) Diversitet: Vi ønskede at fastholde yngre kolleger/adjunkter (især kvinder) i akademien ved at synliggøre hvad der skal til i en karrierepolitik. Vi søgte input fra MP og ved at inddrage yngre medarbejdere ved afdelingsseminar i 2023.</p> <p>2) Inklusion: Vi vil fremme integration ved at lave målrettet undervisning/workshops i at undervise i Matematik på Dansk. Der er de seneste</p>	<p>1) Processen er gået lidt i stå, da en flytning og udskiftning af institutleder, har skubbet denne indsats lidt i baggrunden.</p> <p>2) Workshops forløb er gennemført. Vi overvejer på baggrund af evaluering af det gennemførte forløb, om forløbet skal gentages. Evalueringen er ikke afsluttet.</p>

TITEL

	<p>år ansat en del udenlandske medarbejdere på instituttet. Al instituttets undervisning foregår på dansk. De nye kolleger deltager i den tilbudte sprogundervisning for tilflyttere til Danmark, men denne undervisning kvalificerer ikke i tilstrækkeligt omfang til at undervise i Matematik på dansk.</p>	
Byggeri, By og Miljø	<p>1) Indsats: Fokus på udbud af sprogkurser til ikke-dansktalende medarbejdere på BUILD</p> <p>2) Indsats: Fastholdelse af kvinder i academia-spor</p>	<p>1) Der er foretaget undersøgelser vedr. udbud af sprogkurser til ikke-dansktalende, og henvisning til disse er blevet indarbejdet i instituttets onboarding-materiale.</p> <p>Derudover er der i sommeren 2024 blevet afholdt et møde med mellem HR og alle sektionsledere (heraf flere nyudpegede) med fokus på at forbedre onboarding for alle nye medarbejdere på BUILD, men i særlig grad for de internationale kolleger. Der planlægges opfølgning på dette.</p> <p>2) Sektionslederne holder løbende samtaler med medarbejderne, og der deles erfaringer på ledelsesmøderne for at sikre løbende opfølgning og sparring om udfordringer</p>
Energi	<p>1) Fokus på danskundervisning til internationale ansatte.</p> <p>2) Fokus på at få flere kvindelige deltagere på fx Forskningsdagen.</p>	<p>1) Enkelte ansatte har fået midler til intensiv danskundervisning. Institutet er dog for lille til selv at afholde sprogkurser.</p> <p>2) Fokus på at flere kvindelige deltagere på fx Forskningsdagen har ikke haft effekt endnu.</p>
Kemi og Biovidenskab	<p>1) Øget fokus på en divers sammensat medarbejdergruppe, som også skal afspejle sig i alle instituttets daglige praksisser.</p> <p>2) Øget fokus på kommunikation på både dansk og engelsk, så internationale medarbejdere ikke føler sig ekskluderet</p>	<p>1) Der opfordres til at kigge på diversitet, når diverse råd og udvalg på instituttet vælges.</p> <p>2) Møder afholdes på engelsk, hvis der er engelsktalende deltagere med. Referater fra alle møder laves også på engelsk.</p> <p>Diversitet og inklusion var hovedtema på sommerseminar i 2024. Sidenhen er emnerne blevet indarbejdet i institutstrategiens strategiske fokuspunkter.</p>
Materialer og Produktion	<p>1) Arbejde med at skubbe til den skæve kønsbalance blandt instituttets forskere.</p> <p>2) Øge bevidsthed om kulturel intelligens og derved sikre bedre inklusion på instituttet.</p>	<p>1) Der har været et øget fokus på at få unge kvindelige forskere ind i bl.a. ph.d.- og postdocstillinger. Institutet har også fået sin første kvindelige professor. Der har også været et strategisk fokus i samarbejde med AAU Kommunikation om at sætte fokus på kvindelige forskere og studerende,</p>

TITEL

		<p>hvilket har givet en positiv tilbagemelding.</p> <p>2) Der er blevet afholdt en workshop med Connecting Cultures om kulturel intelligens. Der vil blive fulgt op på denne workshop på instituttets internat i sommeren 2025.</p>
--	--	---

TECH		
Institut	Indsatser	Status
Elektroniske Systemer	<p>1) Vi vil øge andelen af kvinder/nonbinære/selv-identificerende i VIP-stillinger på PL-niveau, da en mere divers sammensat gruppe performer bedre og er mere innovativ end en monokulturel gruppe.</p> <p>2) Vi vil hjælpe vores udenlandske kolleger med deres danskundkaber;</p> <p>3) Vi vil sørge for at al nødvendig information findes på engelsk</p>	<p>1) Der er blevet afholdt seminarer, hvor fokus hos yngre forskere bl.a. var på karriereveje, gruppedynamikker og motivation. For forskergruppelødere var der et seminar med fokus på trivsel og work-life balance samt talentudvikling.</p> <p>2) Ift. inklusion er der blevet tilbudt danskurser til udenlandske ansatte, som kan afholdes i arbejdstiden. Der er ligeledes blevet sikret, at alt information altid sendes ud på engelsk, når der er ikke dansksprogede mellem modtagerne, samt at alle mødefora forholder sig til sprogbrug.</p>
Datalogi	<p>1) Inklusionsudfordring: Udvikling og implementering af inkluderende sprogpolitik og planlagte evalueringer af inklusion gennem arbejdsmiljøevalueringer.</p> <p>2) Diversitetsudfordring: Arbejde på at øge diversiteten blandt ansøgere til instituttets videnskabelige stillinger via søgekomiteer med støtte fra Novo Nordisk-projekt (living labs med sparring fra konsulenthuset Is it a Bird)</p>	<p>1) Inklusionsudfordring: Sprogpolitik er blevet udarbejdet og delt med instituttets medarbejdere i 2024. Sprogpolitikken er blevet udformet pba. drøftelser i instituttets samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg (SAMU).</p> <p>2) Diversitetsudfordring: Der er i 2024 blevet udviklet et mere elaboreret setup for instituttets søgekomiteer med en mere struktureret organisering end tidligere. Udviklingen af setup'et skete i en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra instituttets bredde, og i arbejdet blev der skabt en dybere forståelse for muligheder og barrierer ift. søgning til instituttet for mulige kandidater af begge køn. Indsatsen har bl.a. betydet, at kvaliteten af søgekomiteernes output er forbedret, at antallet af besøg fra mulige kandidater øges, og at nyudviklet infomateriale om AAU, instituttet og fordelene ved at arbejde i Danmark (herunder gunstige forhold for familier og</p>

TITEL

		sundhedsvæsen) sendes til potentielle ansøgere.
Arkitektur og Medieteknologi	<p>1) Øget fokus på diversitet og de udfordringer der kan komme, når forskellige kulturer mødes.</p> <p>2) Et ønske om at sikre bedre inklusion, særligt hos yngre internationale medarbejdere.</p>	<p>1) Der er blevet afholdt en række aktiviteter på instituttet for at skabe øget fokus på diversitet og inklusion. International Staff Unit har deltaget på et sektionsledermøde for at klæde ledelsen på ift. kulturelle udfordringer. Connecting Cultures har afholdt workshop for hele instituttet med fokus på kulturel intelligens. Mikael Steensen Kristensen har afholdt en workshop om sexismen og krænkelse, hvor diversitet og individuelle forskelle var i fokus.</p> <p>2) Et nyt onboardingprogram er under udvikling. Fokus vil særligt være på at sikre inklusion ved internationale ansatte.</p>
Bæredygtighed og Planlægning	<p>1) Skabe et godt arbejdsmiljø for medarbejdere med dyslektiske udfordringer samt at</p> <p>2) Definere retningslinier for kønsneutrale stillingsopslag</p>	<p>1) Vi har lavet en procedure for medarbejdere med dysleksi og neurodivergens. Proceduren har været fremlagt for instituttets Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg og er blevet behandlet i ledergruppen. Et justeret forslag er udarbejdet og fremlægges for instituttets ledergruppe på førstkomende møde, med henblik på endelig godkendelse og publicering.</p> <p>2) besøg fra HR der fortalte om kønsneutrale opslag. Indsatsen er gennemført og der arbejdes videre med temaet diversitet og inklusion på instituttet i både regi af Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalg såvel som Institutledelse</p>

SUND		
Institut	Indsatser	Status
Medicin og Sundhedsteknologi	<p>1) Fokus på parallelsproglighed for at sikre inklusion, trivsel og forbedret tilknytning af alle ansatte.</p> <p>2) Fokus på inklusion i dagligdagen, bl.a. i form af mødekultur, sociale arrangementer og fokus på fælles værdier.</p>	Vi har gjort store fremskridt med parallelsproglighed og en mere inkluderende mødeledelse. Vi har også gjort betydelige fremskridt i forhold til at afholde flere fælles sociale arrangementer hvor udenlandske medarbejdere møder andre kollegaer i et mere uformelt miljø.

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02353

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 25. februar 2025

Drøftelse om ligestillings-, diversitets- og inklusionsarbejdet på AAU

Indstilling

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

Bilag

Bilag 1: Artikel fra Update Synspunkt

Sagsfremstilling

I december 2023 skrev en række forskere fra Institut for Kemi og Biovidenskab en mail til rektor (med ULD-postkassen på kopi) med en række konkrete forslag, der efter deres opfattelse kunne være med til at styrke AAU's samlede arbejde med ligestilling, diversitet og inklusion. I november 2024 skrev den samme række medarbejdere et indlæg på Update Synspunkt (Bilag 1), hvori der rejses en mere generel kritik af AAU's manglende evne til at implementere både store og små tiltag, der kan være med til at sikre en øget diversitet og inklusion på AAU.

På baggrund af ovenstående forløb ønskes der en overordnet og principiel drøftelse mellem ULD og repræsentanter fra gruppen af forskere fra Institut for Kemi og Biovidenskab om, hvordan ULD sikrer, at tiltag fra den strategiske handleplan samt øvrige tiltag bedst muligt implementeres i organisationen, således at medarbejdere i hele organisationen føler sig inkluderet, samt at vi på AAU lykkes med at skabe en divers medarbejdersammensætning, der afspejler det omkringliggende samfund.

Til punktet deltager Cejna Anna Quist-Jensen, Caitlin Margaret Singleton, Malene Bredal Brohus og Nadieh de Jonge, hvor de vil italesætte nogle af generelle udfordringer ift. ligestilling, diversitet og inklusion på AAU.

OBS: drøftelsen til punktet vil foregå på engelsk.

Sagsbehandler(e)

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

7. februar 2025



Forside > OPINION: Why do we use a picture of only white men in our academic job postings?

Note: The image in question depicted three men in a discussion. It was after the publication of this post removed from the job postings and this post. Update editorial team

By Helene Halkjær Jensen, Caitlin Singleton, Elsa Sverrisdóttir, Nadieh de Jonge, Susan Hove Hansen, Line Holm Andersen, Malene Brohus and Cejna Anna Quist-Jensen – all researchers from the Department of Chemistry and Bioscience at AAU

Gender equality and diversity are core values for AAU. Our ambition is to be a “diverse and inclusive organization; an organization that sees diversity as a strength and dares to break new ground to create an inclusive culture.”

And diversity is important. Firstly, because there is a moral obligation to ensure equal opportunities for all. Secondly, because talent is found everywhere, regardless of gender, religious background, ethnicity, or personality. And thirdly, because a modern university reflects the society around it.

One of the most critical points in ensuring diversity is obviously who we employ in new positions. Therefore, we must be extremely careful in our recruitment processes to ensure diversity among candidates. We want to show that we welcome anyone with the correct scientific qualifications.

So, we ask: Why? Why is this picture used for academic job postings on AAU’s website?

A picture on a job posting is a visualization of who we envision will be employed. When three out of three people are white men, it signals that this is who we have in mind. This acts as an initial barrier for the majority of potential candidates and it



reinforces the imbalanced statistics that we wish to combat. Afterall, one picture can be worth 1000 words... or 750 characters in some grant applications.

Now you may think: Is this really such a big problem? It is just a picture. Naturally, the text will outline what we are looking for in a candidate. But that is exactly the point – it is just a picture. It can be changed in a few minutes to something with a much broader and inclusive message.

Let us explain why this is a problem and a symbol of a grander challenge.

A representation of a bigger problem

Almost one year ago, we sent our Rector and the Committee for Diversity and Inclusion (ULD) a list of suggestions for initiatives that could support increased gender diversity at AAU. Some suggestions are admittedly difficult to directly implement, such as encouragement of normal working hours for all and increasing acknowledgement of the values of non-promotional work that often falls on women. But some suggestions are simpler and easy to implement, such as visualizing the salary and bonus distribution between men and women as an encouragement for women to apply for bonuses – and to remove this male exclusive picture from our job postings.

Rector responded politely to our suggestions with a “thank you” and said that he was happy with the initiatives that AAU has already implemented to increase diversity. Further, he suggested that we discuss our suggestions with our Department Head. We never heard back from ULD.

Although with some initial reluctance, our Department Head has addressed some of the (easy) suggestions on the list. We now have a highchair in the lunchroom and a diaper changing station in a restroom. We had a half-day session on diversity and inclusion at the department summer seminar. Personality profiling is being offered to part of the scientific staff. This is all very good, but they are only local initiatives.

No implementation in the organization

Parts of our discussions with our Department Head included the choice of pictures on job postings. Our local management agreed with us that this should be an easy fix and have discussed it with the faculty HR.

We have specifically pointed out the picture choice in recent job postings, but the direct feedback is that it was unfortunately not possible to remove this particular picture and exchange it with something more diversity compliant.

Why is there no willingness to change a picture like this? Why is it not a priority? If this easy change cannot be implemented, how can we expect to change anything more significant?

Of course, we acknowledge and welcome initiatives already implemented to strengthen diversity. But are these enough to meet the diversity goals for the AAU strategy? Have they settled so deeply in the organization that there is no need for further initiatives, even easy ones?

We believe that for diversity changes to happen, we need to educate each other in what diversity is, why it is important and what is necessary to tip the balance. And we need willingness throughout the organization to make a change.

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02353

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 25. februar 2025

Gratis hygiejneprodukter på AAU

Indstilling

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

Bilag

Ingen bilag.

Sagsfremstilling

I november 2024 annoncerede Københavns Universitet, at de som det første danske universitet vil tilbyde gratis hygiejneprodukter til studerende og ansatte på udvalgte lokationer på deres campuser. Forsøgsordningen er blevet igangsat efter en aftale mellem KU's rektor og Studenterrådet. Emnet havde stor bevågenhed fra de studerende i efterårets universitetsvalg. Ordningen har til formål at sikre, at man som studerende eller ansat ikke skal være nødsaget til at forlade campus, hvis man uventet får menstruation og ikke har egne hygiejneprodukter med. Udmeldingen om forsøgsordningen skabte stor debat, hvor argumenter om forskelsbehandling mellem kønnene og bedst mulig brug af universitetets midler fyldte meget i debatten.

På Aalborg Universitet har nogle studerende ytret et ønske om, at AAU igangsætter et lignende tiltag, da det vil skabe tryghed for de kvindelige studerende på campus samt signalere, at vi som uddannelsesinstitution og arbejdsplads har fokus på at sikre tryghed og gode vilkår for alle uanset køn. Udvalget bedes derfor drøfte fordele og ulemper ved at igangsætte et sådan tiltag. Yderligere detaljer om forsøgsordningen på KU vil blive præsenteret på mødet.

Sagsbehandler(e)

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

7. februar 2025