



AALBORG UNIVERSITET

## Til medlemmerne af ULD

**HR-afdelingen**  
Fredrik Bajers Vej 7F  
9220 Aalborg Ø

**Sagsbehandler**  
Helene Selmer Kristensen  
Telefon: 9940 3877  
E-mail: hk@adm.aau.dk

Sagsnr.: 2017-021-00127.  
Dato: 09-02-2018

## Referat fra mødet i Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Fredag den 9. februar 2018 kl. 10.00-12.00

### Til stede:

Lars Hvilsted Rasmussen (formand), Henrik H. Søndergaard, Ditte Shamsiri-Pedersen, Bent Thomsen, Kathrin Otrell-Cass, Michael R. Rasmussen, Winnie Jensen, Anne Bisgaard Pors, Helene Selmer Kristensen (ref.)

### Afbud:

Henrik H. Søndergaard, Ulla Steen, Anette Therkelsen,

### Ad 1) Godkendelse af dagsorden

Dagordenen blev godkendt.

### Ad 2) Godkendelse af referat fra møde i ULD den 9. november 2017

Referatet blev godkendt.

### Ad 3) Ligestillingsredegørelsen 2017 i relation til den strategiske handleplan

#### *Standardformulering til stillingsopslag*

Formanden bad sekretariatet om at komme med forslag til en standardformulering, der kan bruges i stillingsopslag. En formulering, der tilgodeser både ligestillings- og diversitetsaspektet.

#### *Ansøgers etnicitet*

I forbindelse med udarbejdelse af rapporten *Ligestillings og diversitetsindsatser på AAU – Perspektiver, tilgange og tendenser* har EDGE ikke haft mulighed for at gennemføre en søgning på antallet af ansøgere og etnicitet.

Udvalget påpeger, at det kan være interessant ud fra et diversitetsaspekt at kende til, hvor ansøgerne kommer fra – er der en overvægt af ansøgere fra et bestemt land eller en bestemt del af verden.

Formanden bad sekretariatet spørge HR, om de kan lave en søgning mere specifikt på etnicitet, evt. registrere en deling mellem EU og ikke-EU ansøgere.



Konklusion:

ULD har gennemgået AAUs indsendte Ligestillingsredegørelse til Ligestillingsudvalget i Udenrigsministeriet. Den strategiske handleplan og dens indsatser er repræsenteret i Ligestillingsredegørelsen, og der er ikke nævnt aktiviteter i Ligestillingsredegørelsen, som AAU har forpligtet sig til at igangsætte eller tilvejebringe i løbet af 2018-2019.

**Ad 4) Tilbage melding fra Direktionsmødet**

*Barselsfond*

Formanden informerede om, at direktionen tilsluttede sig udkastet til strategisk handleplan, men havde en kommentar til barselsfonden. HR er derfor ved at udarbejde en indstilling til rektoratet vedr. tal og data, som skal danne grundlag for en beslutning, om hvorvidt man ønsker en central barselsfond for VIP kvinder på AAU, eller om der skal etableres politikker på området på fakultets- og institutniveau.

Udvalget havde følgende kommentarer: Én ting er finansiering af midlerne, når der afholdes barsel. Herunder påpegede udvalget, at finansieringen bør foregå centralt, så det ikke skal diskuteres, hvor pengene kommer. Udvalget påpegede i øvrigt, at etableringen af en central fond vil reducere problemerne mellem fakulteterne imellem. Endvidere påpegede udvalget, at en central fond bør omfatte både VIP og TAP. En anden ting er, hvordan AAU bidrager til work life balance, når medarbejdere skal genintegreres og returnere fra barsel. Hvordan håndteres det lokalt rent praktisk med undervisning og forskning, nedsat tid?

Udvalget påpegede, at etablering af en overordnet barselspulje og udformningen af lokale handleplaner ikke udelukker hinanden, men omvendt supplerer hinanden. Derfor er begge forslag også nævnt i udkastet til strategisk handleplan.

Formanden bad sekretariatet om at sende sagsfremstillingen til rektoratet med talmateriale til udvalget.

*Sexchikane*

Formanden bad sekretariatet indsætte en henvisning/fodnote i udkastet til den strategiske handleplan, hvor det fremgår, at arbejdet med sexchikane hører under arbejdsmiljøorganisationen.

**Ad 5) Hvordan vi kommer videre med den strategiske handleplans indsatsområder**

Når udkastet til strategisk handleplan er godkendt i bestyrelsen, skal der lægges en konkret, dokumentar og målbar implementerings- og kommunikationsplan for, hvordan de fem indsatser udmøntes i løbet af den kommende strategiperiode. Dette for at tydeliggøre, om vi skal prioritere i, igangsætte alle indsatser på en gang eller udvælge et eller flere indsatsområder samt hvordan vi monitorerer planen. En metode kunne være porteføljestyring.

Udvalget foreslog, at ledelsesstrengen skal drive indsatserne igennem, men at indsatserne skal eksekveres i de enkelte miljøer/fakulteter. Det skal derfor ikke være ULD, som har det overordnede ansvar for at få 'tingene til at ske'. Derimod kan ULD have en rolle som sparringspartner samt følge op på, om implementeringsplanen overholdes.

Udvalget udtrykte bekymring for, om ULDs handleplan vil blive prioriteret lokalt, eftersom den er "i konkurrence med" andre handleplaner/indsatsområder på AAU. Vil der være træthed i organisationen overfor "endnu" et nyt



indsatsområde? Formanden påpegede, at området med ligestilling og diversitet er underlagt regler og lovgivning fra ministeriet, så dette her er et område, som AAU skal.

Konklusion:

Udvalget foreslog følgende initiativer til at kick-starte og følge op på implementeringsplanen, herunder:

Kick-starte:

- fremrykke seminar til foråret for at formulere en implementerings- og kommunikationsplan, fx i samarbejde med AAU kommunikation.
- tage på studietur og besøge et sted, hvor man er længere med ligestillingsarbejdet, og hvor man gør det godt.
- arrangere temadage/inspirationsdage på tværs af organisationen, så man får et fælles afsæt.

Opfølgning:

- arrangere temadage/inspirationsdage på tværs af organisationen, så man er fælles om sparring.
- sætte ligestilling og diversitet på som tema på de akademiske rådsmøder en gang om året.
- invitere gæster til ULD-møder, som kan fortælle, hvordan det pt går lokalt.
- besøge og afholde ULD-møder på campus i Esbjerg og København en gang om året for at gøre os synlige på hele universitetet og høre, hvordan det går med ligestilling og diversitets arbejdet lokalt

Formanden bad sekretariatet om at finde et forslag til en dato for et seminar i foråret. Samtidig skal ULD overveje, om udvalget selv skal facilitere processen, eller om ULD skal have konsulentbistand udefra som sidst.

#### **Ad 6) Danmarks Talentbarometer 2017 (kl. 11.10 – kl. 11.30)**

ULD drøftede rapporten Danmark Talentbarometer fra Forsknings og Uddannelsesministeriet med henblik på, om der var punkter i rapporten, som gav anledning til yderligere indsatser på AAU udover de i den strategiske handleplan for Ligestilling og Diversitet anførte.

Udvalget bemærkede, at én af hovedresultaterne i rapporten Danmarks Talentbarometer på side 8 nævner, at:

*"Inden for alle fagområder får kvinder langt overvejende færre bevillinger og har lavere succesrate end mænd, når de søger midler hos offentlige forskningsfonde".*

Konklusion:

På baggrund af ovenstående bad formanden sekretariatet om at kontakte AAUs Kontraktenhed og spørge dem, om de kan trække data, der enten be- eller afkræfter dette mønster på AAU. Det skal nævnes, at rapporten fra EDGE også nævner, at kønsbias er en udtalt problemstilling på AAU.

#### **AD 7) Sekretariatets deltagelse i GEAR:dk**

Konklusion:

Sekretariatet deltager i GEAR:dk, men skal samtidig være opmærksom på, om der kommer møder, temadage, seminarer ol. - nationale, nordiske eller internationale, ULD samlet bør deltage i. Sekretariatet skal holde udvalget orienteret.



## Ad 8) ULD's hjemmeside

ULD drøftede, hvordan hjemmesiden kan gøres mere levende. Udvalget påpegede, at formålet er at kombinere informationer, vidensdele og inspirere.

Følgende blev foreslået:

- poste to minutters interview med rektor om ULDs betydning
- poste case stories fra miljøerne, når arbejdet med indsatserne fra handleplanen er sat i gang.
- Lars giver interview et overordnet interview om udvalgets arbejde, og hvert medlem giver en indflyvning og refleksioner over de enkelte indsatsområder.

### Konklusion:

ULD kan hente betydelig support fra AAU kommunikation, og sekretariatet kontakter derfor AAU kommunikation, som skal kontakte Lars, idet ULD har brug for hjælp til følgende tre ting:

- 1) give ideer til, hvordan ULD flasher vores hjemmeside.
- 2) give udvalget pressetræning, evt. via en temadag
- 3) give udvalget ideer til, hvordan ULD bringer budskabet om ULDs arbejde ud i organisationen.

## Ad 9) Eventuelt

### *Den strategiske handleplan*

Den strategiske handleplan skal oversættes til engelsk, når den er godkendt. Sekretariatet sender den til AAU kommunikation.

### *Forespørgsler fra myndigheder*

Sekretariatet formulerer et kort dokument, som beskriver, hvordan AAU har fokus på ligestilling i rekrutteringsøjemed. Et dokument, der kan bruges ifm. ansøgninger eller andre forespørgsler fra myndigheder, og som den enkelte forsker kan vedlægge.

### *Sexchikane*

Sekretariatet bestiller et eksemplar til alle 9 direktioners medlemmer af Annette Borchorst bog: Seksuel chikane på arbejdspladsen

Sekretariatet sender HR's interne notat om, hvordan AAU håndterer sexchikane til udvalget.

Sekretariatet indsætter en fodnote i den strategiske handleplan, som tilkendegiver, at mobning og seksuel chikane, herunder forebyggelse og håndtering hører under arbejdsmiljøsektionen og ikke under ULD. (Formulering skal afstemmes med AAU kommunikation.)