



AALBORG UNIVERSITET

Til medlemmerne af ULD

HR-afdelingen
Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Ø

Sagsbehandler
Tina Strandvig
Telefon: 9992 2970
E-mail: tist@adm.aau.dk

Dato: 08-03-2019

Referat fra mødet i Udvalget for Ligestilling og Diversitet Mandag den 4. februar 2019 kl. 9.00-12.00

Til stede:

Lars Hvilsted Rasmussen (formand), Henrik H. Søndergaard, Ditte Shamsiri-Pedersen, Bent Thomsen, Winnie Jensen, Anette Therkelsen, Ulla Steen, Anne Bisgaard Pors, Tina Strandvig (referent)

Gæster: Mogens Rysholt Poulsen, Eva Sophia Myers

Afbud:

Michael R. Rasmussen, Morten Søndergaard

Ad 1) Godkendelse af dagsorden

LHR orienterede om status efter sidste ULD-møde, herunder den store interesse for ligestilling- og diversitetsområdet på AAU. Dagsordenen blev herefter godkendt.

Ad 2) Bemærkning til referat fra møde i ULD den 19. november 2018

Da der ikke var bemærkninger, blev referatet godkendt.

Ad 3) Status på implementering af den strategiske handleplan

LHR orienterede om status for implementeringen af den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet. Herunder det igangværende arbejde med at analysere AAU's stillingsopslag for implicit bias, optagelse af video-testimonials om work-life balance og afklaring af muligheden for en ligestillings- og diversitetspris. LHR adresserede tidspresset i forhold til implementeringsprocessen og foreslog at betragte handlingerne som gennemført, når de er igangsat – det vil sige uden krav om opfølgning. ULD godkendte forslaget under forudsætning af, at der på et senere tidspunkt følges op på handlingerne. Det blev ligeledes besluttet at genbesøge den strategiske handleplan, når AAU's overordnede strategi "Viden for Verden" skal modificeres.

Ad 4) Input til HSU-møde den 19. juni 2019

LHR berettede, at ULD skal orientere HSU om status på arbejdet med ligestilling og diversitet ad to omgange i 2019 - første gang den 13. februar og derefter den 19. juni. Det skyldes, at der på HSU-mødet i december 2018 var planlagt en orientering fra ULD, men at punktet blev udskudt til det førstkommende møde i 2019. LHR foreslog at orientere om implementeringsplanen på mødet den 13. februar 2019 samt at give status på den igangværende implementeringsproces på mødet den 19. juni 2019. I forhold til juni-mødet foreslog ABP at orientere om EU-direktivet vedr. øremærket barsel til mænd samt at screene afskedigelseskriterierne for implicit bias i forlængelse af bespareelsesprocessen på AAU. ULD drøftede sidstnævnte forslag og besluttede at lade formanden vurdere behovet herfor, når der er overblik over afskedigelserne.



Ad 5) Input til den årlige indberetning om ligestilling og diversitet

LHR oplyste, at AAU i henhold til Ligestillingsloven er forpligtet til at have måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og en politik for de øvrige ledelseslag. Da der på nuværende tidspunkt er en kønsmæssig ubalance i AAU's bestyrelse, besluttede ULD, at der skal opstilles måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Der skal desuden udarbejdes en politik for kønssammensætningen i de øvrige ledelseslag, som skal koordineres med den eksisterende delpolitik for ligestilling og diversitet. Politikken skal indeholde målsætning om, at der på AAU skal være lige adgang for alle, at vi tilstræber en ligelig kønsfordeling i ledelsen, men at vi samtidig tager højde for den generelle kønssammensætning i organisationen.

Ad 6) Præsentation af AAU's internationaliseringsstrategi v/Mogens Rysholt Poulsen

MRP præsenterede AAU's internationaliseringsstrategi, som indeholder otte mål, hvoraf tre mål igangsættes i indeværende strategiperiode. ULD drøftede snitflader til internationaliseringsstrategien, herunder sammenhængen mellem udenlandsophold og work-life balance. MRP oplyste, at et af forslagene i strategien består af fleksible ph.d. planer, hvor udenlandsophold kan erstattes af internationalt samarbejde med henblik på at imødekomme medarbejderes forskellige behov og livsfaser. Det blev besluttet, at LHR og MRP koordinerer internationaliseringsindsatserne, og at LHR viderebringer budskaberne til ULD.

Ad 7) Drøftelse af inspirationskatalog for internationalisering og work-life balance

LHR oplyste, at inspirationskatalogerne skal give inspiration til fakulteter og institutter i udarbejdelsen af lokale handleplaner. På baggrund af EDGE's materiale har HR foretaget en indledningsvis screening af forslagene og udvalgt enkelte forslag til drøftelse i udvalget. I relation hertil blev der besluttet følgende:

Forslag som skal indgå i inspirationskatalogerne til fakulteter og institutter:

- Udbyd kurser i stresshåndtering, kalenderstyring og usund arbejdskultur: Kan også tilbydes til ledere.
- Adressér grænseløshed og selvledelse i MUS: Kan adresseres på institut-, gruppe- og individniveau.

Forslag som HR skal understøtte:

- Gennemse blanketter for diskriminerende sprogbrug: Skal screenes på samme vis som for stillingsopslagene.
- Ændre AAU's valgregler, så man er valgbar og stemmeberettiget under orlov: Skal undersøges nærmere.

Forslag som ikke medtages i inspirationskatalogerne:

- Indfør mentorordninger for nye internationale medarbejdere – fx de to første år af ansættelsen
- Kompensér mentorer med et antal timere
- Indfør et simpelt diversitetsmål ift. ansøgere med dansk/ikke dansk statsborgerskab

ULD godkendte at videreføre de øvrige foreslåede aktiviteter i henhold til bilaget.

Ad 8) Inspirationsoplæg om ligestilling og diversitet v/Eva Sophia Myers, SDU

ESM præsenterede SDU's arbejde med ligestilling og diversitet. Organisatorisk er arbejdet forankret i et team med fire ansatte med reference til et centralt ligestillingsudvalg og med input fra et International Gender Advisory Board. De strategiske indsatsområder implementeres over en 4-årig periode ved hjælp af lokale ligestillingsudvalg for hvert hovedområde og ved hjælp af en økonomisk ramme på 11 mio. kr.

Ad 9) Evt.

BT opstiller som formand for Akademisk Råd ved Det Tekniske Fakultet for IT og Design og vil ved valg som formand udtræde af ULD.