



AALBORG UNIVERSITET

Udkast

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Sagsbehandler:
Tina Strandvig
Telefon: +4599407902
E-mail: tist@adm.aau.dk

Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Mandag den 16. september 2019

Niels Bohrs Vej 8, mødelokale F1-114, Esbjerg

Dato: 09-10-2019
Sagsnr.: 2019-021-00459

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Anette Therkelsen (AT) og Claus Lassen (CLLA)

Afbud: Henrik H. Søndergaard (HHS), Ulla Steen (US), Ditte Shamsiri-Pedersen (DITTEP), Winnie Jensen (WJ), Michael R. Rasmussen (MR), Morten Søndergaard (MS) og Anne Bisgaard Pors (ABP)

Øvrige deltagere: Tina Strandvig (TIST), Anders Schmidt Kristensen (ASK), Jens Muff (JM), Ellen Karlsen (EK) og Britta Jensen (BJ) fra Campusrådet i Esbjerg

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

ULD godkendte dagsordenen.

2. Orientering fra formanden

Arrangementet "kvinde – kend din karriere"

Det er aftalt med prorektor, at arrangementet gentages i København. Arrangementet forventes afholdt mandag den 27. april 2020 i forlængelse af mødet i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU). Planlægningen muliggør, at universitetets ledelses- og medarbejderrepræsentanter kan deltage i arrangementet, ligesom ULD opfordres til at deltage. Der vil blive udsendt en mødeindkaldelse, så snart datoen er bekræftet.

Politik for kønssammensætning i ledelsen

Forslag til politik for kønssammensætning i ledelsen skal behandles af direktionen den 23. september. I henhold til den skriftlige orientering omhandler forslaget kun den øvrige ledelse svarende til rektorat, direktion, institutlederskreds samt ledere i fællesservice.

Fællesmøde mellem HSU og HAMiU

I forbindelse med det årlige fællesmøde mellem Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) og Hovedarbejdsmiljøudvalget (HAMiU) den 26. november 2019 afholder formanden og sekretæren for ULD en workshop, der sætter fokus på AAU's arbejde med ligestilling og diversitet. På workshoppen skal deltagerne spille et spil, om hvordan køn, arbejdsmiljø og krænkende adfærd kan få betydning for ens arbejdsliv og karrieremuligheder i universitetssektoren. Spillet tager udgangspunkt i autentiske dilemmaer, som er oplevet på tværs af universitetssektoren.

Forespørgsel på deltagelse i eksterne kampagner

ULD modtager en række henvendelser fra eksterne aktører med opfordring til at deltage i diverse kampagner. ULD drøftede de seneste forespørgsler og besluttede at prioritere ressourcer til interne indsatser og kun engagere sig eksternt, såfremt det har direkte relevans for universitetet, og at ressourcerne kan tilvejebringes af ULD.

ULD tog orienteringen til efterretning.



3. Orientering fra ULD-medlemmerne

Oplæg i Akademisk Råd på TECH

CL har holdt oplæg i Akademisk Råd på Det Tekniske Fakultet for IT og Design om status på arbejdet i ULD, hvor der var positiv respons på den fremadrettede screening af stillingsopslag, om end der blev henledt opmærksomhed på, at stillingsopslagene ord skal stemme overens med arbejdspladsens kultur og miljø.

Forslag om talentudviklingsprogram

CL overvejer at foreslå sin institutleder at etablere et talentudviklingsprogram for kvindelige lederaspiranter. ULD tilsluttede sig forslaget og besluttede at undersøge muligheden for at etablere et talentudviklingsprogram for hele AAU, eventuelt i samarbejde med AAU Research Academy (AAURA).

Drøftelse i Fakultetsledelsen på HUM

AT har drøftet udarbejdelsen af handleplaner i Fakultetsledelsen på Det Humanistiske Fakultet. På mødet blev indsatsen om flere kvinder i ledelsen diskuteret, og der var enighed om at tilstræbe en ligelig kønsfordeling. Derudover blev der efterspurgt mere materiale i forhold til internationaliseringsindsatsen og et øget fokus på seksuelle minoriteter særligt ift. studerende i AAU's arbejde med ligestilling og diversitet.

ULD tog orienteringen til efterretning.

4. Status på implementering af den strategiske handleplan

Status på implementeringsplanen

Implementeringen forløber planmæssigt, og det forventes at nå i mål med implementeringsplanen for 2019.

Kommende aktiviteter

Der vil i den kommende tid være fokus på at forbedre kønsbalancen i de kollegiale organer som følge af den hidtil skæve kønsbalance. Der vil desuden blive foretaget en gennemgang af MUS/LUS-materialet med henblik på at sikre et tilstrækkeligt skærpet fokus på ligestilling og diversitet som et strategisk fokusområde.

Opfølgning og evaluering

Der vises tegn på en langsom kulturændring, hvorfor indsatserne skal evalueres.

ULD tog orienteringen til efterretning.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

TIST kontakter Center for Evaluering og giver en tilbagemelding til ULD.

5. Input til årlig tilbagemelding til bestyrelsen og HSU

Overordnet tilbagemelding

I den årlige tilbagemelding til bestyrelsen og HSU vil der blive gjort status på implementeringsprocessen og orienteret om de indsatser, der er helt eller delvist implementeret i 2019.

Øvrige input

Det blev foreslået at orientere om forslaget om et talentudviklingsprogram for lederaspiranter samt at øge kommunikationsindsatsen med henblik på at forankre indsatserne tilstrækkeligt i organisationen.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

TIST udarbejder materiale til brug for mødet i bestyrelsen og HSU.



6. Drøftelse af ULD's tilgang til minoriteter på AAU

Der var enighed om, at ULD skal forholde sig til minoriteter i arbejdet med at fremme ligestilling og diversitet på AAU. Det blev drøftet at skabe et mere inkluderende miljø ved f.eks. at tilbyde:

- flere køns kategorier i blanketter, f.eks. "mand", "kvinde" og "andet"
- unisex-toiletter på alle campusser
- fordybelsesrum til medarbejdere med en religiøs overbevisning
- fornødne hjælperedskaber til medarbejdere med fysisk og psykisk handicap mv.

CL foreslog at undersøge praksis på området på de store amerikanske og engelske universiteter.

ULD besluttede, at der skal laves en afdækning af AAU's inklusion i forhold til minoriteter.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

TIST afdækker nuværende praksis og giver forslag til inklusionsfremmende tiltag mhp. behandling i ULD.

7. Drøftelse af forslag til mentorordning for yngre forskere på AAU

Der var i ULD tilslutning til forslaget om at etablere en mentorordning for yngre forskere i samarbejde med AAU Research Academy (AAURA) som pilotprojekt i 2020. Forslaget om at etablere en tværfakultær ordning blev drøftet og godkendt i lighed med forslaget om at anvende ledelsesstregen i rekrutteringen af mentorer.

ULD godkendte forslaget til mentorordning for yngre forskere på AAU.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

TIST og LHR fremlægger forslaget for AAURA's styregruppeformand.

8. Eventuelt

-

9. Oplæg om ligestilling på Campus Esbjerg

Anders Schmidt Kristensen, Jens Muff, Britta Jensen og Ellen Karlsen deltog under mødet.

ASK orienterede om Campus Esbjergs historik og organisation og præsenterede en række nøgletal, som bl.a. viste en skæv kønsfordeling på medarbejderniveau. Campusrådet oplever det vanskeligt at fastholde de kvindelige videnskabelige medarbejdere, som fravælger universitetssektoren tidligt i karriereforløbet til fordel for industrien og den offentlige sektor. Samtidig har der pågået en aldersbetinget udskiftning, hvilket samlet set medfører en underrepræsentation af kvinder på lektor og opefter. Geografi, rekruttering og ingeniørfagligheder vurderes som værende de største udfordringer i forhold til at fremme ligestilling. LHR oplyste, at ULD har fokus på hele fødekæden fra rekruttering, ansættelse, fastholdelse til karriereudvikling og tilbyder sparring i forhold til dette. Det blev drøftet, hvorvidt Campus Esbjerg opleve diversitetsmæssige udfordringer, hvilket ikke er tilfældet til trods for den store andel af internationale medarbejdere.

10. Dialogmøde om ligestilling og diversitet med medarbejdere på Campus Esbjerg

LHR præsenterede ULD's strategiarbejde og ligestillingsindsatser for de fremmødte medarbejdere, hvor der blev efterspurgt mere baggrundsmateriale i forhold til AAU's sakseurve. Der blev rejst spørgsmål ved analysen af implicit bias i universitetets stillingsopslag samt den fremadrettede screening. Derudover blev der efterspurgt større fokus på de internationale medarbejdere i ULD's arbejde ved f.eks. at indkalde til dialogmødet på engelsk. LHR oplyste, at ULD gerne vil holde et årligt møde med Campusrådet og medarbejderne på Campus Esbjerg samt hjælpe med at holde et arrangement om kvinder i forskning, såfremt det har campussets interesse.