



AALBORG UNIVERSITET

Udkast

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i ULD

Mandag den 11. november 2019

Campus København

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

Dato: 14-11-2019

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Anette Therkelsen (AT), Ulla Steen (US), Henrik Søndergaard (HHS), Ditte Shamsiri-Pedersen (DSP), Claus Lassen (CL), Winnie Jensen (WJ), Anne Bisgaard Pors

Afbud: Morten Søndergaard (MS), Michael R. Rasmussen (MRR)

Øvrige deltagere: Christina L. Wiederholt (CLW), Thorkild Ærø, (TKA), Dorte Caswell (CW), Simon R. Clemesen (SRC), Tina Strandvig (TIST)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

ULD godkendte dagsordenen.

2. Orientering fra formanden

Politik for kønssammensætning

Politik for kønssammensætning i den øverste ledelse er godkendt af direktionen og bestyrelsen. Målgruppen blev af direktionen udvidet til også at gælde for prodekaner, mens det af bestyrelsen blev skærpet, at måltallet som minimum skal opfyldes.

Talentprogram for ledelsesaspiranter

Direktionen har tilsluttet sig forslaget om at etablere et talentprogram for ledelsesaspiranter med henblik på at sikre universitetets pipeline. Der var enighed om at skelne mellem talentprogrammer og kompetenceudvikling, hvorfor det ikke fremadrettet skal betegnes som et talentprogram. US påtog sig koordinatorrollen og vil i samarbejde med TS og AAU Kompetenceudvikling udarbejde et forslag til behandling i ULD og i direktionen.

Mentorordning

Forslaget om at etablere en tværfakultær mentorordning for yngre forskere er foruden ULD godkendt af AAU Research Academy (AAURA). AT har påtaget sig koordinatorrollen og vil i samarbejde med TS og AAURA afklare de nærmere detaljer med henblik på at igangsætte ordningen i 1. kvartal 2020. Da mentorordningen etableres som et pilotprojekt, overvejes det at gøre ordningen gældende for én mentor og mentee pr. institut.

Oplæg på bestyrelsesmøde

I henhold til bestyrelsens årshjul har formanden for ULD præsenteret status på ULD-indsatser. Bestyrelsen tilkendegav stor tilfredshed med ULD's arbejde og de mange implementerede handlinger.

ULD tog orienteringen til efterretning.



3. Orientering fra alle ULD-medlemmer

Komparativ analyse af holdninger ligestilling

DSP har deltaget i et forskningsprojekt om holdninger til ligestilling i en komparativ analyse af de nordiske lande. Resultaterne viser størst spredning i holdningerne for de højtuddannede, hvor der samtidig er en antagelse om, at Danmark er langt mere fremme på ligestillingsområdet, end det reelt er tilfældet. AT foreslog at bruge forskningsprojektet til at profilere ligestillingsområdet på AAU.

Forslag om at fremrykke oplæg i AR

CL vil foreslå formanden for Akademis Råd at fremrykke oplægget om ligestilling og diversitet til foråret 2020 med henblik på at sætte fokus på ligestillingsområdet umiddelbart efter rådets konstituering.

Oplæg i AR på HUM

AT har holdt oplæg i Akademisk Råd på Det Humanistiske Fakultet om status på arbejdet i ULD, hvor der blev efterspurgt større fokus på TAP, lønforskelle, hverdagsracisme samt seksuelle minoriteter. Der blev efterspurgt materiale på håndtering af krænkende adfærd samt igangsættelse af undersøgelser på området.

Køn på juridiske arbejdspladser og handleplan på Juridisk Institut

US har bidraget til et komparativt forskningsprojekt om køn på juridiske arbejdspladser, som bl.a. har vist stor forskel i mænd og kvinders evne til at fremhæve egne kvalifikationer.

Juridisk Institut er i gang med at udarbejde handleplanen for ligestilling og diversitet, hvor der tages udgangspunkt i work-life balance, som et indsatsområde der går på tværs af køn. Til trods for at materialet fremstår som simpelt opleves arbejdet med handleplanen som ressourcekrævende.

Ansættelser på niveau 1-3

HHS oplever en ændring i rekrutteringsprocessen på niveau 1-3, hvor der er større fokus på brede opslag og mangfoldig udvælgelse. Til trods for at det ikke er lykkedes at ansætte flere kvinder, kan det bidrage til opkvalificering af kvindelige medarbejdere.

KU har ændret sin procedure for krænkende adfærd, som nu ligner AAU's procedure på området.

Handleplan på Institut for Medicin og Sundhedsteknologi

WJ koordinerer arbejdet med handleplanen på sit institut, hvor hver forskningsgruppe skal sende en repræsentant af hvert køn til at indgå i arbejdet. Udkast til handleplanen skal præsenteres for samarbejdsudvalg, forskningsgruppeledere m.fl. og derefter kommunikeres ud til instituttets øvrige medarbejdere.

Større fokus på TAP

ABP oplever efterspørgsel fra TAP'erne om at blive inddraget i ULD's arbejde, eksempelvis i arbejdet med handleplaner for ligestilling og diversitet.

Udskiftning i ULD

DSP, WJ og MS genopstiller ikke til Akademisk Råd og udtræder derfor af ULD pr. 31. januar 2020. CL og MRR genopstiller. Dog udtræder MRR af ULD som følge af øvrige arbejdsrelaterede forpligtelser. Der blev stillet forslag om at oprette et alumnenetværk for tidligere ULD-medlemmer, hvilket ULD tilsluttede sig.

ULD tog orienteringen til efterretning.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

TIST følger op på:

- Kommunikation vedr. forskningsprojekt om holdninger til ligestilling.
- Muligheden for at sætte større fokus hverdagsracisme og TAP'er i implementeringen af ULD's handleplan.
- Oprettelse af et alumnenetværk for tidligere ULD-medlemmer.



4. Status på implementering af handleplanen
<i>Bilag 1: Status på implementeringsplan 2019</i>
<p>ULD følger fortsat implementeringsplanen for 2019 med 9 ud af 11 implementerede handlinger. Det forventes at have implementeret alle 11 handlinger inden årets udløb.</p> <p>Det har været nødvendigt løbende at justere handleplanen for at kunne imødekomme aktuelle forslag. Det har eksempelvis været tilfældet med arrangementet om kvinder i forskning, mentorordningen for yngre forskere samt forslaget om et udviklingsprogram for lederaspiranter, som ikke oprindeligt har indgået i handleplanen. Det betyder også, at udvalgte handlinger er udskudt og først implementeres i 2020.</p> <p><u>ULD tog orienteringen til efterretning.</u></p>
5. Præsentation af AAU's internationaliseringsindsatser
<p>CLW præsenterede AAU's International Staff Unit (ISU) og teamets internationaliseringsindsatser. Af eksempler kan nævnes hjælp i forbindelse med rekruttering, onboarding og etablering samt afholdelse af kulturtræning, netværksaktiviteter og diverse sociale arrangementer med henblik på at sikre universitetets rekrutteringsmuligheder samt fastholdelse af internationale medarbejdere.</p> <p>AT spurgte, hvorvidt der også ydes support til internationale ph.d.-studerende. CWL oplyste, at der tilbydes forskellige pakker afhængig af stillingskategorien, men at alle der henvender sig bliver supporteret.</p> <p><u>ULD tog orienteringen til efterretning.</u></p>
6. Drøftelse af ULD's tilgang til indsatsområdet "internationalisering"
<p>ULD's rolle i AAU's internationaliseringsarbejde blev drøftet.</p> <p><u>ULD besluttede at:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• <u>understøtte ISU's arbejde.</u>• <u>afvente institutternes og fakulteternes handleplaner.</u>• <u>arbejde på et strategisk frem for et praktisk niveau.</u>
<p><i>Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)</i></p> <p>TIST udarbejder en oversigt over fakulteters og institutters arbejde med internationalisering med udgangspunkt i handleplanerne for ligestilling og diversitet med henblik på behandling i ULD.</p>
7. Drøftelse og godkendelse af årshjul
<i>Bilag 1: Årshjul for 2020</i>
-
8. Eventuelt
-



9. Drøftelse af ligestillingsområdet med Campusrådet CPH

LHR præsenterede ULD, den strategiske handleplan samt nøgletal for Campus CPH. Nøgletallene viste overordnet en balanceret kønsfordeling på Campus CPH. Med undtagelse af TAP'er, hvor der er en overrepræsentation af kvinder og på professorniveau, hvor der er en overrepræsentation af mænd.

Campusrådet oplyste, at der i kølvandet på Arbejdstilsynets påbud har været stort fokus på at sikre et godt arbejdsmiljø. Der har bl.a. været afholdt en række gå-hjem arrangementer med faglige oplæg og sociale aktiviteter, ligesom der har været fokus på at integrere internationale medarbejdere. Formålet er at opbygge fællesskabsfølelsen og reducere ensomheden for medarbejdere uden et stort netværk uden for arbejdspladsen.

Campusrådet oplever, at usikkerheden i de midlertidige stillinger påvirker arbejdsmiljøet, og at den store konkurrence fra andre universiteter og sektorer i København, gør det vanskeligt at fastholde de dygtigste medarbejdere. Derudover har lukningen af engelsksprogede uddannelser haft en stor påvirkning på arbejdsmiljøet.

ULD og Campusrådet drøftede internationalisering på AAU. Som følge af den store andel af internationale medarbejdere på Campus CPH er alt information tilgængeligt på både dansk og engelsk. TKA påpegede vigtigheden af at kunne agere i et miljø med forskellige kulturelle baggrunde, og at det derfor handler om at tænke og handle tværkulturelt frem for kun at fokusere på sproget, hvis man vil have en international arbejdsplads.

LHR foreslog Campusrådet at indarbejde et punkt om ligestilling og diversitet i rådets årshjul, hvilket Campusrådet tilsluttede sig. Der var desuden enighed om at holde et fast årligt møde mellem ULD og Campusrådet.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

TIST planlægger et møde mellem ULD og Campusrådet i 2020. Mødet skal være i forlængelse af rådets behandling af ligestilling og diversitet på Campus CPH.

10. Dialogmøde med medarbejdere på Campus CPH

LHR præsenterede det strategiske arbejde med ligestilling og diversitet, herunder universitetets ligestillingsindsatser. Der blev tilkendegivet tilfredshed med ULD's arbejde og efterspurgt mere materiale på området.

LHR pointerede, at ULD er ansvarlig for at udarbejde strategier og politikker, men at alle medarbejdere har mulighed for at ændre kulturen ved at rejse problematikker og skabe opmærksomhed på området lokalt.

Der var forslag om at lægge større vægt på universitetets arbejde med diversitet i kommunikationssammenhænge med henblik på at tiltrække flere mænd til ULD's arrangementer.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

TIST rundsender EDGE's rapport til mødedeltagerne som følge af efterspørgsel på mere materiale.