



AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017-2021

Forord

AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet tager afsæt i AAU's strategi Viden for verden og understøtter således universitetets værdier, målsætninger og øvrige strategier.

Handleplanens fokus er på universitetets ansatte, herunder VIP og TAP. Handleplanen nævner begrebet mainstreaming, som her omfatter både køns- og diversitets-mainstreaming. Mainstreaming betyder, at man som princip altid skal overveje, om en beslutning, et tiltag eller en procedure i organisationen kan få køns- og/eller diversitetskonsekvenser. Mainstreaming skal forstås som en metode, der fokuserer på at integrere såvel ligestilling som diversitet på alle niveauer på hele universitetet og gøre disse til en permanent del af universitetets samlede struktur og virke.

Handleplanen skal forankres på både ledelsesniveau og i de kollegiale organer, herunder i samarbejdsudvalgene, de akademiske råd og i institutrådene. Der betyder også, at handleplanens anbefalinger giver mulighed for lokale tilpasninger og løsninger på tværs af universitetet, idet der er vidt forskellige interne forhold på universitetet hvad angår fx kønsfordeling.

Indledning

Igennem årene har AAU på forskellig vis haft fokus på både køn og ligestilling, men trods tidligere indsatser på området har det vist sig vanskeligt at skabe vedvarende forandringer i organisationen. I 2016 blev det besluttet at intensivere indsatsen og hæve ambitionsniveauet ved at nedsætte et nyt Udvalg for Ligestilling og Diversitet (ULD) med direkte reference til direktionen på AAU, som fik til opgave at udarbejde en konkret strategisk handleplan for perioden 2017-2021.

Ligestilling og diversitet er højt prioriteret og skaber værdi for både organisationen og det omkringliggende samfund. På AAU ønsker vi at være en attraktiv, rummelig, konkurrencedygtig og familievenlig arbejdsplads, og vi vægter derfor ligestilling og diversitet i bred forstand højt. På AAU omfatter ligestillings- og diversitetsområdet køn, alder, etnicitet, nationalitet, seksuel orientering, religiøs observans samt medarbejdere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse mv.¹

Det er AAU's ambition at opnå ligestilling og fremme diversitet mest muligt. Derfor skal ligestilling og diversitet også tænkes ind som en integreret del af universitetets samlede organisation og virke, herunder i alle fremtidige strategier, processer og handleplaner.

Denne handleplan indeholder fem prioriterede indsatsområder med en række konkrete anbefalinger og forslag til handlinger til at sikre ligestilling og diversitet på AAU. De fem indsatsområder skal rulles ud i løbet af perioden 2018-2021.

¹ På Aalborg Universitet har vi stort fokus på forebyggelse og håndtering af chikane, herunder sexchikane. Arbejdsmiljøorganisationen varetager dette, men udvalget for ligestilling og diversitet følger området tæt.



Beskrivelse af processen

Forud for udarbejdelsen af handleplanen igangsatte ULD i samarbejde med Center for Ligestilling og Diversitet på AAU et længerevarende strategiforarbejde, hvor fokus har været at facilitere vidensakkumulering og erfaringsudveksling bredt i organisationen, bl.a. via inddragelse af centrale kollegiale organer samt ved at sikre input fra medarbejdere og ledelse. Dette resulterede i en rapport "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU – Perspektiver, tilgange og tendenser"², som bl.a. indeholder en række konkrete forslag til mulige ligestillings- og diversitetsindsatser og tilhørende anbefalinger, som kan inddrages på AAU i den kommende strategiperiode.

ULD har efterfølgende gennemarbejdet disse handlingsforslag og anbefalinger, og vi foreslår følgende nedenstående fem indsatsområder med tilhørende anbefalinger og handling.

Anbefalinger til strategisk handleplan

Indsatsområde 1: Organisationsudvikling, kapacitetsopbygning, køns- og diversitets-mainstreaming	
Anbefaling	Handling
<p>På AAU skal ligestilling og diversitet være en central værdi, som skal indlejres i alle gøremål. Derfor skal vi sikre et organisatorisk ophæng og fokus, som muliggør dette. Ligestilling og diversitet skal være forankret på alle ledelsesniveau, i samtlige samarbejdsudvalg og i alle øvrige råd og udvalg.</p> <p>Arbejdet med området skal være bredt ud, alment anerkendt og gøres til et permanent fokus i hele organisationen med henblik på at skabe en vedvarende forandring. Dette gør vi via en systematiseret indsats, hvor ligestilling og diversitet internaliseres, systematiseres og professionaliseres i alle relevante processer, via et TAP-personale, der besidder de relevante og nødvendige kompetencer inden for området, herunder mainstreaming i både HR og på fakultets- og institutniveau.</p>	<ul style="list-style-type: none">* Fakulteter og institutter skal i fremtidige strategiske handleplaner og eventuelle midtvejsevalueringer eksplicit forholde sig til ligestilling og diversitet, herunder AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet.* I samarbejdsudvalgs- samt i råd og udvalgsstrukturen skal ligestilling og diversitet indbygges i de organisatoriske årshjul mindst en gang om året.* der skal gennemføres dialog i relevante fora på universitetet med henblik på at sikre ejerskab og engagement af AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet.* AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet skal være en obligatorisk del af introduktionen for alle nye medarbejdere og ledere.* AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet skal indbygges i grundlæggende lederkurser og kurser for TR.* der skal udarbejdes en kommunikationsplan, som skal sikre, at alle ansatte ved universitetet får kendskab til og føler ejerskab for AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet.

² Skrevet af: Stine Thidemann Faber, Anna Stegger Gemzøe og Helene Pristed Nielsen



	<p>* den eksisterende hjemmeside for Udvalget for Ligestilling og Diversitet skal være central for al fremtidig kommunikation og information inden for området og skal indeholde et fyldestgørende informationsmateriale om emnet, herunder en video, der viser ahaoplevelser og erkendelser fra dem, der har arbejdet med emnet.</p> <p>* AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet skal indlejres i alle processer, som HR har ansvaret for, herunder rekruttering, bedømmelse og ansættelse.</p> <p>* der skal ske en faglig efteruddannelse inden for ligestilling og diversitet af både VIP og TAP personale, som har med rekruttering og ansættelse at gøre, således at dette personale kan medvirke til at sikre, at universitetets mål og handleplaner efterleves i forbindelse med rekruttering og ansættelse.</p> <p>* der skal sikres tilstrækkelige HR-resurser til at løfte strategiens indsatser.</p>
Indsatsområde 2: Work-life balance	
Anbefaling	Handling
<p>AAU skal være en fleksibel, inkluderende og familievenlig arbejdsplads, hvor det er muligt at kombinere karriere og familieliv.</p> <p>På AAU skal vi forbedre work-life balance for alle ansatte i alle livsfaser og dermed bidrage til, at AAU bliver en mere attraktiv og rummelig arbejdsplads.</p>	<p>* der skal etableres en fælles barselsfond på AAU</p> <p>* der skal udarbejdes et inspirationskatalog til brug i universitetets råd og udvalg over tiltag, som har en positiv indvirkning på ligestilling, diversitet og work-life balance.</p> <p>Eksempler på sådanne tiltag er:</p> <ul style="list-style-type: none">• modeller for fleksibel tilbagevenden til arbejdet efter barsel (både mænd og kvinder), fx undervisningsfrit semester eller fuld undervisningsbelastning.• fleksible modeller for miljøskifte i ph.d.-uddannelsen, fx flere, men kortere ophold.• forskellige eksempler på ansættelsesformer herunder <i>tenure track</i> (adjunkt til lektor);• alternative karrieremuligheder /udvidet stillingsstruktur fx bundet op på undervisning eller vidensamarbejde. <p>* der skal sikres en aktiv profilering af work-life balance ambitionen på AAU, internt såvel som eksternt, (fx vha. video etc., som kan bruges i forbindelse med eksempelvis rekruttering).</p>



Indsatsområde 3: Rekruttering, ansættelse og karriereudvikling	
Anbefaling	Handling
<p>På AAU tænkes ligestilling og diversitet ind i forbindelse med både rekruttering, ansættelse og planlægning af karriereveje.</p> <p>AAU tilstræber, at processer og procedurer er præget af gennemsigtighed, så det tydeligt fremgår, at AAU i sine ansættelser tilstræber fuld ligestilling og diversitet.</p>	<ul style="list-style-type: none">* der skal sikres brede, internationale opslag med inkluderende sprogbrug.* der bør sikres et bredt ansøgerfelt, hvilket fx kan ske via etableringen af systematiske søgekomitéer med henblik på <i>scouting</i>.* der skal sikres klare og gennemsigtige kriterier for bedømmelsesarbejdet.* kriterier for bedømmelses- og ansættelsesudvalg ift. <i>kønsmainstreaming</i> skal beskrives og efterleves.* der skal indgå aktiv karrierevejledning og –planlægning for de ansatte, og der skal overvejes <i>tenure track</i> – lignende ordninger.
Indsatsområde 4: Flere kvinder i ledelse	
Anbefaling	Handling
<p>På AAU tilstræber vi at forbedre kønsbalancen og fremme lige karrieremuligheder for mænd og kvinder på alle niveauer.</p> <p>På AAU benytter vi åbne rekrutteringer, således at konkurrencen om stillinger sker på en gennemskuelig måde og på lige vilkår, hvoraf det fremgår, at vi ønsker at tiltrække begge køn.</p> <p>På AAU profilerer vi både vores mandlige og kvindelige ledere og topforskere. Vi ønsker dermed at øge opmærksomheden på begge køns karrieremuligheder.</p>	<ul style="list-style-type: none">* udviklingen i AAU's personalesammensætning, skal monitoreres via en årlig, systematisk opfølgning på både universitetsledelses-, fakultets- og institutniveau.* der skal udarbejdes lokale handleplaner på både fakultets- og institutniveau for at fremme en bedre kønsmæssig balance. De lokale handleplaner skal indeholde måltal for kvinder i ledelsen på det givne tidspunkt.* der skal sikres tydelige og gennemsigtige beskrivelser til de enkelte stillingskategorier for at undgå kønsbias.* karrieremuligheder og gennemsigtighed i kriterier for forfremmelser skal være tydelige.* kvindelige rollemodeller skal opfordres til at melde sig som mentorer for fx unge forskere og lederaspiranter.* der skal sikres en øget opmærksomhed ift. at indstille kvalificerede kvindelige forskere til fx poster, priser og bevillinger.
Indsatsområde 5: Internationalisering af medarbejderstaben	
Anbefaling	Handling
<p>På AAU skal vi sikre en internationalisering af medarbejderstaben, idet vi skal være en konkurrencedygtig, attraktiv og inkluderende</p>	<ul style="list-style-type: none">* der skal udarbejdes retningslinjer for udlandsophold og internationaliseringsprincipper, som skal omfatte såvel studerende, ph.d.-studerende, post docs/ adjunkter som senior VIP.



<p>arbejdsplads for både udefrakommende medarbejdere og for danske medarbejdere.</p> <p>AAU skal være blandt de danske universiteter med størst internationalt samarbejde både i form af udenlandsophold og international mobilitet.</p>	<p>* når det gælder udenlandske medarbejdere skal vi sikre, at der ikke sker en diskriminering ift. samtlige af AAU's diversitetsparametre.</p> <p>* krav om udenlandsophold skal tage højde for, at der skal ske en individuel tilpasning ved fx at udarbejde fleksible modeller, som tilgodeser den enkelte medarbejders livsfase.</p>
--	--

Opfølgning på handleplan

ULD refererer direkte til direktionen på AAU, og en af måderne til at sikre permanente forandringer i organisationen inden for ligestilling og diversitet er bl.a. at sikre tilstrækkelig ledelsesmæssig forankring. Derudover er det ambitionen, at såvel fakulteter som institutter skal udarbejde konkrete lokale handleplaner og formulere konkrete indsatser med tilhørende operativt ansvar for fremadrettet at sikre opmærksomhed, medansvar og at sætte ord bag handlingerne.

Denne handleplan tager afsæt i hhv.:

- * AAU's Personalepolitik
- * Kommissoriet for Udvalget for Ligestilling og Diversitet
- * Rapporten "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU. Perspektiver, tilgange og tendenser³".

³ Udarbejdet af Center for Ligestilling og Diversitet, AAU, 2017