



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: 09-05-2018

Referat fra mødet i Udvalget for Ligestilling og Diversitet Mandag den 7. maj 2018 kl. 10.00-12.00

Til stede:

Lars Hvilsted Rasmussen (formand), Anette Therkelsen, Ulla Steen, Henrik H. Søndergaard, Ditte Shamsiri-Pedersen, Bent Thomsen, Kathrin Otrell-Cass, Winnie Jensen, Helene Selmer Kristensen (ref.)

Afbud:

Anne Bisgaard Pors, Michael R. Rasmussen

Ad 1) Godkendelse af dagsorden

Konklusion:

Dagsordenen blev godkendt.

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

Konklusion:

Der kom følgende tilføjelser til referatet fra mødet den 9. november 2017:

- Vedr. pkt. 4) Tilbage melding fra Direktionsmødet, skal det tilføjes, at AAU's barselsfond skal omfatte både VIP kvinder og VIP mænd.

Med disse ændringer blev referatet godkendt.

Ad 3) ULD seminar 24.-25. maj

Orientering:

Med udgangspunkt i den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet er formålet med ULD-seminaret at udarbejde en Implementerings- og Kommunikationsplan samt en Barselspolitik for VIP kvinder og mænd. Seminaret skal dermed munde ud i konkrete produkter.



Programmet indeholder desuden presse- og budskabstræning v/ AAU Kommunikation samt en hjemmeopgave¹ (to refleksionsøvelser), som medlemmerne skal forberede inden seminaret. HR v/HSK udsender programmet i uge 20 sammen med hjemmeopgave, slides og opsamlingspunkter fra Symposium på SDU samt henvisninger til hjemmesider vedr. ligestilling og diversitet på KU, AU, SDU, DTU, CBS.

Seminaret er booket i Outlook, og afholdes igen på Comwell i Rebild. Chefkonsulent Ulrik Toft fra UKON faciliterer seminaret som sidst.

Ad 4) Standardformulering i stillingsopslag

Konklusion:

ULD indstiller nedenstående formulering til direktionen:

"AAU ønsker at afspejle det omgivende samfund og har diversitet som kerneværdi. Derfor opfordres alle uanset personlig baggrund og orientering til at søge stillingen".

HR v/HSK laver sagsfremstilling til direktionen.

Ad 5) Søgning på ansøgers etnicitet

Konklusion:

HR kan udtrække data på nationalitet men ikke på etnicitet. HSK undersøger, hvor omstændigt et sådan udtræk er. LHR undersøger, om direktionen er interesseret i disse tal.

Jf. ULD's kommissorium består ULD's arbejde bl.a. i at foretage ad hoc analyser og handlinger inden for relevante områder af ligestillings- og diversitetsområdet. Det kunne eksempelvis være at undersøge ansøgers nationalitet/etnicitet i kombination med stillingskategorier. Formålet kan være at bidrage til diskussioner lokalt ude i de enkelte miljøer samt understøtte AAUs strategier, fx Viden for verden samt Forskningsstrategien.

Ad 6) VIP på barsels- og forældreorlov

Konklusion:

Rektoratet har besluttet, at ULD skal udarbejde en overordnet barselspolitik for VIP Kvinder og VIP mænd, som gælder for alle fakulteter. Barselspolitikken skal godkendes af direktionen.

Med udgangspunkt i denne fælles politik, skal de enkelte fakultetet som led i budgetplanlægningen stille en budgetpulje til rådighed, som bl.a. kan dække udgifter til vikarer mv, mens VIP er på barsels- og/eller forældreorlov. Ordningen kaldes en fond, selvom det teknisk set ikke er en fond. HR leverer data til de enkelte fakulteter (undersøger hvor stort omfanget af barsler er på hvert hovedområde), som hvert hovedområde kan udarbejde en budgetpulje på baggrund af.

ULD havde følgende kommentarer til det fremsendte udkast:

- I afsnittet vedr. *Sikring af projektfremdrift i forskning* skal det tilføjes, at arbejdspladsen og VIP bør drøfte, hvordan man holder projektet kørende under barslen. Som gravid/barslende har man ret til at holde helt fri under orlovsperioden, men man må også gerne bevare kontakten til arbejdspladsen. ULD skal med politikken sikre den barslendes mulighed for at holde HELT fri i orlovsperioden. Derfor skal det tydeliggøres, at det ikke forventes, at man bevare kontakten til arbejdspladsen, men at det er en

¹ WJ nævnte, at hjemmeopgaven evt. kunne drøftes med medlemmernes bagland inden seminaret, hvilket man er meget velkommen til.



mulighed. Desuden påpegede ULD, at fleksible orlovsmuligheder (kombineret orlov og arbejde) allerede eksisterer.

- Afsnittet vedr. *Den fleksible arbejdsplads* skal slettes i barselspolitikken, men indskrives i et overordnet dokument om work-life-balance. Dette dokument kan barselspolitikken i stedet henvise til.
- Afsnittet vedr. *Undervisningsfri periode* bliver dyrt for institutterne, hvis det bliver et krav/en ret. Institutterne bør i stedet tilbyde en samtale, hvor arbejdsplads og VIP laver en individuel plan, hvor man fx drøfter muligheden for enten undervisningsudskydelse eller undervisningsfri i en periode samt hvordan VIP bedst kommer på omdrejningshøjde efter endt orlov; fx fri til fuld forskning eller reduktion i timeantal.

Ad 7) ULD's Kommissorium

Konklusion:

HR v/HSK undersøger med Rektoratet, om der er en officiel holdning til udvalgsmedlemmers udpegningsperiode. HR v/HSK undersøger, om ULD medlemmernes deltagelse er tidsbegrænset i de udvalg, som har udpeget medlemmerne af ULD.

På baggrund af dette drøfter ULD, hvor lang tid medlemmerne i ULD bør deltage i udvalget.

Ad 8) Kønsfordelingen af bevillinger og søgte midler hos offentlige forskningsfonde

Konklusion:

Tallene fra ØA svarer på noget andet, end dét der er spurgt om. ULD kan derfor ikke konkludere jf. undersøgelsen i Danmarks Talentbarometer, hvordan status er på AAU ift. om kvinder får færre bevillinger og tildelte midler fra offentlige forskningsfonde.

Med tiden vil det blive muligt at se kvinders (og mænds) succesrate på de søgte midler. Se evt. mere på <http://www.inside.aau.dk/nyheder/aau-faelles-service/vis/lettere-administration-af-forskningsprojekter.cid319860>

Ad 9) Eventuelt

AAU's Personalepolitik

HSU har godkendt PPU's forslag til ny personalepolitik, herunder en delpolitik om Ligestilling og diversitet.

GEAR:DK seminar

HR v/HSK deltager i det landsdækkende og universitære netværksforum GEAR:DK's seminar i starten af juni. Dagsordenen indeholder bl.a. oplæg, workshops og plenumdiskussioner om bl.a. uncounscious bias, rekruttering i et ligestillingsperspektiv, status på ligestillingsarbejdet på de 8 danske universiteter samt barrierer for kvinder i forskningssektoren.

ULD-møder på campus Esbjerg og campus KBH

LHR har besluttet, at ULD skal besøge hhv. campus Esbjerg og campus KBH og deltage i fx personalemøder. Formålet er at synliggøre ULD's arbejde samt præsentere vores strategi og implementeringsplan. Ligeledes at indgå dialog og høre, hvad status er på ligestillings- og diversitetsområdet lokalt.



ULD Studietur

LHR forslår en studietur til et universitet i Norden, hvor de er langt fremme med ligestillings- og diversitets arbejdet. Formålet er at samle inspiration. ULD opfordres til at tænke over, hvor det kunne være relevant.

Kommende seminar:

Seminar den 24.- 25. maj 2018

Kommende møder:

Mandag den 20. august 2018

Mandag den 19. november 2018