



Til medlemmerne af ULD

Deltager: Lars Hvilsted Rasmussen, Anette Therkelsen, Ulla Steen, Bent Thomsen, Kathrin Otrell-Cass, Michael R. Rasmussen, Henrik H. Søndergaard, Jeanet E. Klindoch.

Øvrige: Øvrige deltagere: Pascal Madeleine barselsvikar for Winnie Jensen). Stine Thidemann Faber, Anna Stegger Gemzøe.

Afbud: Ditte Shamsiri-Pedersen

Måske: Anne Bisgaard Pors

HR-afdelingen

Fredrik Bajers Vej 7F
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:

Jeanet Eugenia Klindoch
ULD@adm.aau.dk

Dato: 16-06-2017

Sagsnr.: 2017-021-00102

Dagsorden til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet, tirsdag den 27. juni 2017 kl. 13.30-15.00, Fredrik Bajers Vej 7F lok. F3-42

1. Godkendelse af dagsorden / formand, LHR (5 min. – 13.30-13.35)

Dagsorden blev godkendt

2. Redigering af kommissorium / LHR (5 min. – 13.35-13.40)

De i sagsfremstillingen foreslåede rettelser til kommissoriet blev præsenteret.

Konklusion: rettelserne godkendes

3. Videncenter for Ligestilling, Diversitet og Køn (EDGE) præsenterer foreløbige indtryk fra undersøgelsen / Stine Thidemann Faber (STF) (10 min. – 13.40-13.50)

Tilføjlet til referatet er Bilag 3.a EDGE powerpoint-præsentation

Stine Thidemann Faber præsenterede med udgangspunkt i vedlagte bilag 3.a opdraget til EDGE og leverancekrav. Herefter gennemgik hun ligestillings- og diversitetsindsatser i academia og argumenterne for at have fokus på området. The leaking pipeline også kendt som saksefiguren blev præsenteret, da den opfattes som spild af ressourcer/talent. Den nuværende tendens i ligestillingsarbejdet er et skift fra "fixing the women" til "fixing the organisation".

STF opsummerede ligestillingsindsatsen på AAU, der for alvor blev en igangsat i 2008. Her blev foretaget en større undersøgelse med efterfølgende ambitiøs handleplan, som havde en kortvarig effekt. I 2013 oprettedes QlikViewrapporter med lokal adgang til kønsfordelingen på eget område. I 2016 blev en restrukturering af området igangsat.

EDGE's arbejde frem til 27. juni har bestået af: besøgsrunde og dialog med akademiske råd og campusråd.

185 bidrag i den brede rundspørge blandt alle medarbejdere, fokusgruppeinterview med:

- ph.d.
- Adjunkt og Post Doc
- Lektorer
- Professorer
- Internationale medarbejdere

Via bilag 3.a fik ULD et hurtigt glimt af kønsfordelingen på de fem fakulteter.

En række udfordringer er en præmis for udarbejdelsen af en ny handleplan, at tænke køn bredt, inddragelse af diversitet, præcisering af initiativer, forskellighederne på de fem fakulteter og finde villighed selvransøgelse af AAU.

Ofte er der stor modstand i organisationer mod at arbejde med køn, men på AAU er der pt en interesse for at fokusere på kønsligestillingen.

ULD bemærkede, at ligestilling og diversitet også gælder på TAP-området.

Konklusion: orienteringen blev taget til efterretning og TAP-området er ikke glemt, men indtænkes i andet step.

4. Drøftelse af udarbejdelse af mål og handleplaner for ligestilling og diversitet på AAU 2017-2021.

-Herunder drøftelse af ULD's inddragelse/ formand, LHR (25 min. – 13.50-14.15)

ULD skal i løbet af efteråret udarbejde mål og handleplaner for ligestilling og diversitet på Aalborg Universitet i perioden 2017-2021. EDGE er som nævnt ved at udarbejde en baggrundsrapport, inspirationskatalog og anbefalinger til ULD.

ULD drøftede den foreslåede procesplan og bifaldt idéen om, at mødes et eller halvandet døgn på et konferencecenter for at udarbejde mål og handleplaner med udgangspunkt i rapporten og anbefalingerne. HR-afdelingen og EDGE vil bistå processen gennem rammesætning og facilitering. ULD drøftede, om der var behov for at invitere andre såsom institutledere eller et medlem af HAMiU.

ULD drøftede en bredere inddragelse i form af drøftelse i alle institutudvalg, men konkluderede, at der allerede er inviteret til bred inddragelse ligeledes vil høring i alle institutudvalg være et stort ressourceforbrug. Sektionsledere blev nævnt som en ressourcegruppe, der kan være væsentlig at tage i ed i indsatser under ansættelsesprocesser, da de flere steder er ansvarlige for ansættelsesprocesserne. Dekaner og institutledere er inddraget beslutningsprocessen.

Det blev pointeret, at der er nogle lovgivningsmæssige rammer, som AAU skal overholde. De politiske beslutninger specielt for AAU, skal ULD vejlede direktionen i at tage på ligestillings- og diversitetsområdet.

Uld drøftede til slut udvalgets egen inddragelse i processen. Løbende information og de planlagte ULD-aktiviteter i processen giver en fornuftig inddragelse. ULD-medlemmerne er velkomne til at deltage i eks. institutledermødet.

En OBS til planlægningen af seminaret, det er vigtigt, at formen er fastlagt, der er hidtil primært talt proces.

Konklusion: EDGE inddrager institutlederne i den brede medarbejderinddragelsesfase via særskilt dialogmøde. Den foreslåede procesplan inddrager ULD på en hensigtsmæssig måde, og ULD tager alene på seminar for at udarbejde mål og handleplaner. Evt. med deltagelse af et HAMiU-medlem. Årshjul for resten af 2017 er godkendt.

5. Drøftelse af kommunikation i form af løbende orientering og inddragelse af organisationen

/ formand, LHR (25 min. – 14.15-14.40)

ULD drøftede behov for og forslag til information og inddragelse af organisationen. Udvalgets rolle med at bringe ligestilling og diversitet på banen i alle de sammenhænge, hvor det er nødvendigt. De enkelte medlemmer er garanteret for den løbende kommunikation mellem direktionen, AR og ULD.

Der var en længere drøftelse af behov for og udfordringerne ved en anonym funktionspostkasse. Der var opbakning til de i sagsfremstillingen nævnte muligheder. Ligeledes kom der et forslag om:

- AAU's hjemmeside også fremstår på engelsk
- Ligestilling og Diversitet behandles en del af APV-arbejdet
- Personlige mails kun i begrænset omfang
- Nyhedsbreve som talking head; video-præsentation af status mv. fra udvalgets medlemmer.

Konklusion: bred enighed om kommunikationsformer. Udvalget nåede ikke frem til en konklusion vedrørende en anonym funktionspostkasse, så forslaget behandles igen senere.

6. Drøftelse af indberetning af Ligestillingsredegørelse 2017(ulige år)
/ formand, LHR (15 min. – 14.40-14.55)

ULD drøftede kort redegørelse.

Konklusion: Med inspiration i redegørelsen fra 2015 udarbejder LHR og JKL et udkast som sendes til kommentering i ULD.

7. Evt. (5 min. – 14.55-15.00)

Intet under eventuelt

Kommende møder:

Mandag- tirsdag 2. - 3. oktober (arbejdsseminar)
Torsdag den. 9. november 2017 kl. 13.30-15.00