



AALBORG UNIVERSITET

HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET PÅ INSTITUTNIVEAU

1.1 Navn på fakultet:

Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

1.2 Navn på institut:

JURIDISK INSTITUT

2.1 Anfør antal mænd og kvinder i institutledelsen og opstil måltal for det underrepræsenterede køn:

(Institutleder, viceinstitutleder og sekretariatschefer)

	Antal	Måltal
Kvinder:	<u>3</u>	<u> </u>
Mænd:	<u>1</u>	<u> </u>

2.1.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt? I det der kun er tale om fire personer, rykkes balancen hvis blot en i ledergruppen skiftes ud med en af det andet køn. Derfor er det svært at opsætte måltal, men derimod noget man kan være opmærksom på som et fokuspunkt, såfremt en af stillingerne skulle blive ledig.

2.2 Anfør hvem der på instituttet har fagligt og/eller personalemæssigt ledelsesansvar:

Sektionsleder (forskningskoordinator)

Forskningsgruppeleder

Videngruppeleder

Studieleder

Studienævnformænd

Studiekoordinatorer

Andet Viceinstitutleder - Sekretariatschef/områdeleder (TAP) – Sektionsleder skal forstås som den faglige koordinator for alle forskningscentre og grupperinger.

2.3 Anfør kønsfordelingen blandt ansatte med fagligt og/eller personalemæssigt ledelsesansvar og opstil måltal for det underrepræsenterede køn:

	Antal	Måltal
Kvinder:	<u>3</u>	<u> </u>

Mænd: 1

2.3.1 Hvornår forventes måltallet opfyldt? I det der kun er tale om få personer, rykkes balancen hvis 1-2 medarbejdere skiftes ud med en af det andet køn. Derfor er det svært at opsætte måltal, men derimod noget man kan være opmærksom på som et fokuspunkt, såfremt en af stillingerne skulle blive ledig. Det er udelukkende de 3 kvindelige ledere (instituttleder, viceinstituttleder, sekretariatschef), der har personaleansvar.

3.1 Hvilket indsatsområde vil I tage udgangspunkt i? (vælg ét eller flere)

Flere kvinder i ledelsen

Work-life balance

Internationalisering

3.2 Hvorfor vil I arbejde med netop dette indsatsområde?

På juridisk institut er kvinder overrepræsenteret i ledelsen, hvorfor flere kvinder i ledelsen ikke er et fokuspunkt. Internationalisering er fokuspunkt i forhold til yderligere udvikling af forskning inden for diverse retsområder, idet de fleste påvirkes af såvel EU-ret som international ret. FN's Verdensmål er et godt eksempel på, at det globale fremadrettet må sættes i fokus ift. såvel egne forskeres tiltag, som gæsteforskere hos os.

Work-life balance er altid et fokuspunkt i relation til fastholdelse af medarbejdere. Kigger man på kønsfordelingen af de forskellige ansættelses kategorier på VIP-siden på Juridisk Institut er fordelingen som følgende: kvinder er overrepræsenterede i ph.d.- og adjunktstillinger. Der er en ligelig fordeling på lektorniveau, og der er i 2019 skabt ligelig fordeling på professorniveau. Work-life balance indgår som led i at sikre at både kvinder og mænd, der i dag er yngre forskere, i rimeligt omfang, kan fastholdes i karriereløb mod professorater. Dette kræver blandt andet, at der motiveres til og samarbejdes om internationaliseringsinitiativer. På TAP siden, er der næsten udelukkende ansat kvinder, men worklife balance, har naturligvis samme betydning på her. Flere tilfælde af stress, der ikke synes knyttet til køn kræver overvejelser og gennemførelse af indsatser.

3.3 Hvad ønsker I at opnå?

Worklife balance knytter an til diverse aspekter af arbejds- og fritidslivet hos den enkelte og på gruppeniveau – i denne plan fokuseres der på, hvordan målsætninger om synliggørelse og prioritering ift. daglige opgaver, herunder understøttelse af internationaliseringsstiltag, tænkes at skabe klarhed til forventninger og indsats for den enkelte og grupperinger. Sigtet hermed understøtte karriereudvikling, bevidsthed om egen tidsstyring og reducere faktorer, der kan medvirke til, at der opbygges stress hos den enkelte og i organisationen. Nedenstående worklife balance aspekter adresseres med fokus på ligestillings- og diversitet.

- Det daglige arbejde og prioritering heraf – have fokus på, at instituttets forskellige grupperinger – VIP og TAP og være opmærksom på, hvordan samarbejde og motivering af hinanden kan understøtte trivsel på arbejdspladsen, samt bevidsthed om tids- og rammestyring
- Sikre, at der som led i karriereudvikling indtænkes internationaliseringsinitiativer på alle niveauer, samt tiltrækning af gæsteprofessorer
- Sammenhæng på arbejdsplads med geografisk spredte ansatte
- Fokus på stress og forebyggelse heraf gennem etablering af klare forventninger og vilkår
- Fokus på barsel og afholdelse af orlov – tilbagekomst – forventninger – evt. skånehensyn og afstemning heraf med nærmeste leder.

4.1 Indsæt indsatsområde, mål, handling, ansvarlig, deadline og opfølgning

5.1 Hvem har været involveret i at udarbejde handleplanen?

SU/SA AR IR FSU/FSA Andet
 Klik eller tryk her for at skrive tekst.

5.2 Har institutlederen haft ansvaret for udarbejdelsen af handleplanen?

Ja Nej Anden
 Klik eller tryk her for at skrive tekst.

5.3 Er handleplanen godkendt af dekanen?

Ja Nej

INDSATSOMRÅDE	MÅLTAL/ SUCCESKRITERIUM Hvad vil I opnå?	HANDLING Hvad vil I gøre?	ANSVARLIG Hvem gør hvad?	DEADLINE Hvornår er det gjort?	OPFØLGNING Hvem, hvornår og hvordan?
<p>Worklife balance Det daglige arbejde og prioritering af opgaver (herunder med fokus på ligestilling og diversitet)</p> <p>Motivation</p> <p>Samarbejde</p>	<p>Bevidsthed og færdigheder hos alle VIP til at kombinere undervisnings- og forskningsforpligtelser</p> <p>Udbygning af forskningsgrupperinger/</p> <p>-Flere faglige samtaler i hverdagen – formelle/uformelle samtaler med italesættelse af ligestillings- og diversitetsproblematikker</p> <p>TAP samarbejde VIP/TAP samarbejde</p>	<p>Udmønte handlingsplaner for forskningsgrupperinger, herunder gennem fokus på forventning til den enkeltes bidrag til gruppen/fællesskabet, samt fælles ansvar for undervisning</p> <p>Fokus på tilstedeværelse og deling af viden</p> <p>Skabe energi og trivsel gennem re-tænkning af sekretariatsorganisering og udmøntning af aftale om servicefælleskab med ØL</p>	<p>Forskningsgruppeledere og den enkelte VIP – ledelsesopfølgning i IR og FU</p> <p>Sekretariatschef/områdeleder i samarbejde med TAP og VIP</p>	<p>Medio/ultimo 2020</p>	<p>Evaluering v udgangn af 2020</p>
<p>Internationalisering</p> <p>Ph.d</p>	<p>Alle ph.d afvikler (sammenhængende eller opdelt) forskningsophold i fremmed miljø i udlandet</p>	<p>Forventningsafstemning ved ansættelse – rollemodeller – hjælp til at overvinde barrierer, der er knyttet til børn/familie</p>	<p>ph.d programleder og ph.d vejledere</p>	<p>2020</p>	

Adjunkt Lektor	Opbygning/udbygning af netværk gennem konferencedeltagelse Fokus på inddragelse i andres netværk	(konkretiseres) Kortlægning af instituttets samlede netværk Fokus på ligestillings- og diversitetsaspekter	Foretaget i 2019 Udbygges i 2020 Forskningskoordinator/AC TAP		
Professorer	Hjemtag af ekstern finansiering med internationale komponenter	Holde strategisk fokus kønsbalancerede alliancer Ansøgninger iht. instituttets strategi for ansøgning af ekstern finansiering 2019-2020	Institutledelse		
Alle VIP	Initiativ vedr. bistand til forskningsformidling/resultatformidling	Have fokus på ligestilling diversitet og internationalisering som strategiske komponenter i formidlingssammenhænge			
Gæstprofessorer mfl.	VIP på kortere og længere ophold skal føle sig velkomne og den faglige og praktiske ramme skal fungere	Der udarbejdes manual pba erfaringer fra de seneste års afvikling af ophold /herunder med inddragelse af International Staff Unit Rekruttering af rollemodeller m/k	Institutledelse/		

<p>Fokus på, hvordan der skabes sammenhæng på arbejdsplads, hvor mange bor langt fra deres arbejde</p> <p>(familievenlig arbejdsplads)</p>	<p>Italesætte problematikker og løsninger ift. lang transporttid</p>	<p>Forventninger om tilstedeværelse – VIP og TAP Nøgleord: motivation og samarbejde</p> <p>Kortlægning af: sammenhænge på institutniveau, der kræver fælles tilstedeværelse</p> <p>Årshjul med fælles fokuspunkter</p> <p>Forventninger på gruppeniveau/individniveau – fokus på ligestillings- og diversitetsaspekter</p>	<p>Primo/medio 2020 Institutledelse</p> <p>Diskussion igangsættes i Institutråd og FU.</p>	<p>Ultimo 2020</p>	<p>Monitoreres</p> <p>FU niveau</p> <p>MUS samtaler</p>
<p>Fokus på stress og forebyggelse heraf</p>	<p>Målsætning: Ingen stresssygemeldinger i 2020</p> <p>Gennemsigtige rammer ift. funktioner og forventninger i de forskellige stillingskategorier</p> <p>Fokus på diverse aspekter af sygefravær (egen sygdom/pasning af syge børn)</p>	<p>Opmærksomhed på alle niveauer i organisationen – herunder særlig opmærksomhed hos aktører med særlig rolle iht arbejdsmiljøhandlingsplan</p> <p>Support/mentorordninger – institut/AURA ift. yngre forskere</p> <p>Sygefravær håndteres som led i arbejdsmiljøhandlingsplan, herunder med fokus på sygefraværprofil og evt. ligestillingsaspekter</p>	<p>Institutledelse</p> <p>Aktører med særlig rolle iht arbejdsmiljøhandlingsplan – Studienævnsformand, forskningsgruppeledere, fagansvarlige mfl</p>	<p>2020</p>	<p>Evaluering årligt</p>

		Syge/fravær følges tæt af den ansvarlige leder			
Fokus på barsel og tilbagekomst/forældre orlov	Barsel/forældreorlov omtales på instituttet ikke som en udfordring, men som en livsfaserelateret begivenhed, der vedrører både mænd og kvinder.	Mulighed for tilbagevenden til undervisnings- og koordineringsopgaver efter barsel drøftes. Yngre forskere opfordres til at liste barsels- og orlovsperioder i deres CV ved stillingsansøgninger. Dette for at sikre at fravær på grund af barsel og forældreorlov kan fraregnes i bedømmelsen).	Institutledelse	Primo 2020	Opfølgning årligt