



AALBORG UNIVERSITET

Udkast

Aalborg Universitet
Postboks 159
9100 Aalborg

Referat af møde i Personalepolitisk udvalg

Sagsbehandler:
Agnete Vind
Telefon: 99 40 72 14
E-mail: agvi@adm.aau.dk

Onsdag den 7. oktober 2020

Dato: 06-10-2020

Zoom

Deltagere: Henrik H. Søndergaard, Klaus Kjær, Jens Kirk, Mikael Vetner, Lars Rosgaard Jensen, Michael Erik-
sen

Afbud: Rasmus Antoft, Kim Dremstrup.

Øvrige deltagere: Bettina Thomsen under dagsordenspunkt 2 og Agnete Vind (Ref.)

Referat

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Regler om ytringsfrihed

Bilag 2.1: Sagsfremstilling, Regler om ytringsfrihed

Bilag 2.2: Regler om ytringsfrihed – udkast

Bilag 2.3: Code of Conduct vedrørende ytringsfrihed 5.november 2012

Indstilling: Det indstilles, at PPU drøfter udkastet til regler om ytringsfrihed.

BT præsenterede den reviderede regel og fortalte, at der mest er tale om sproglige ændringer. Hensigten har været, at udarbejde et kort og præcist dokument for, hvornår man må udtale sig som offentlig ansat og at henvise til gældende vejledninger.

MV kommenterede at sætningen om universitetsloven, som stod i det tidligere oplæg, bør indarbejdes i den reviderede regel. Pointen med sætningen om universitetsloven er, at der er en naturlig forbindelse til forskningsfriheden. Man reducerer universiteterne til at være en hvilken som helst anden offentlig institution, men universitetet er særlige på grund af forskningsfriheden.

BT kommenterede, at hensigten var at gøre reglerne korte og præcise, men at henvisningen til universitetsloven indarbejdes i de ny regler.

JK kommenterede, at betegnelsen *medarbejder* med fordel kan udfoldes. Der må ikke opstå tvivl om, hvorvidt reglen omfatter alle medarbejdergrupper og ikke kun VIP'erne.

MV kommenterede, at det ikke er umiddelbart tilgængeligt, hvad der er freds- eller æreskrænkende, fordi vi i nogle tilfælde vil være uenige. Reglen skal være kort og præcis, men et forslag er, at reglen suppleres med et præambel som forklarer begreberne yderligere.

BT svarede, at det kan blive svært at rumme alt i et sådan skriv. Men forslaget noteres.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

BT indarbejder sætning vedrørende universitetsloven



3. Mad- og måltidspolitik

Bilag 3.1 Sagsfremstilling Mad og Måltidspolitik

Bilag 3.2 Aftale 1.32 af 24. april 2009 Mad- og måltidspolitik

Bilag 3.3 Mad og Måltidspolitik – udkast

Indstilling:

Det indstilles, at PPU drøfter udkast til ny Mad og måltidspolitik.

Det indstilles, at PPU beslutter om politikken skal på dagsordenen til HSU-møde den 16.12.2020

AGV præsenterede udkast til ny Mad- og måltidspolitik. Politiken er primært tilrettet sprogligt med formålet at gøre sproget mere aktivt. Der er indsat enkelte nye sætninger og tilføjet et forslag til prissætning af "det billige måltid".

MV kommenterede at sætningen vedrørende operatører skal præciseres, der bør stå "flere operatører".

HHS kommenterede, at det er vigtigt at prissætning beskrives, men at det konkrete beløb måske ikke hører til i en politik.

KK kommenterede, at sætningen "det billige måltid må ikke udelukke sundhed og kvalitet" kan erstattes af "det skal være sundt og af god kvalitet"

ME kommenterede, at formuleringen om de 25kr. blev besluttet på sidste PPU-møde for at imødekomme de studerende. Det er vigtigt at sende et signal til de studerende.

LR kommenterede, at der bør tilføjes en afsluttende sætning "Mad- og måltidspolitikken skal inddrages i forbindelse med udbuddet".

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

PPU besluttede at beholde sætning om prissætning og angive beløbet til 20 - 25 kr.

PPU besluttede at indstille politikken til HSU med de nye rettelser.

4. Drøftelse af AAU's procedure vedr. krænkende adfærd over for medarbejdere

Bilag 4.1 Procedure for håndtering af krænkende adfærd over for medarbejdere ved AAU

HHS indledte dagsordenspunktet og fortalte, at der med det store generelle fokus på sexismen også forventes stor opmærksomhed i egen sektor. Direktionen har senest drøftet proceduren. Emnet tages op på PPU-mødet efter henvendelse fra Jens Kirk og vil ellers blive drøftet i HAMIU.

JK uddybede, at henvendelsen drejer sig om en konkret sætning i proceduren " *Hvis du som medarbejder oplever at blive udsat for krænkelser, skal du – afhængig af krænkelsens grovhed – først forsøge at løse situationen*".

JK forklarede, at det på mange måder er en fin idé, at man siger fra. Dog er denne type krænkelser ofte omgivet af andre magtstrukturer, og derfor bør man overveje om sætningen skal slettes. JK forklarede, at proceduren også bør indeholde, at hvis man er vidne til, at folk bliver krænket, har man selv pligt til at gå videre med dette.

MV kommenterede, at den nuværende politik er utilstrækkelig og ikke ambitiøs nok. Det er vigtigt at få indrettet sig på en måde som er tryk, således man kan få sådanne sager frem i lyset. Dette bør ikke nødvendigvis være gennem egen leder eller en HR-chef.



HHS kommenterede, at der er en række proceduremæssige hensyn og spurgte ind til hvordan vi kan etablere dialoger om oplevet sexisme i de lokale arbejdsfællesskaber.

ME kommenterede, at den svage part skal beskyttes, og vi derfor skal hjælpe hinanden med at sige fra. Leder har også et ansvar for at holde øje med kulturen i teamet, hvilket bør understreges.

JK kommenterede, at vi skal være opmærksomme på, at der er sket et skifte fra intention til oplevelse. Proceduren skal derfor matche det skifte. Det skal handle om den oplevede adfærd, og proceduren kan med fordel arbejdes igennem sprogligt ift. at understøtte dette.

MV foreslog, at der nedsættes en anden form for panel, hvor både a og b side er repræsenteret. Der kunne samles et underudvalg som havde sexisme som et særligt indsatsområde for en periode eller måske permanent.

HHS kommenterede, at idéen tages med videre.

ME kommenterede, at vi ikke kan regne med, at APV'en viser det korrekte billede. Det tyder på, at der er noget strukturelt galt - det er påfaldende, at vi er så mange medarbejdere, men at så få sager er indmeldt. Der er behov for den rette struktur og procedure for at få sagerne frem.

HHS takkede for kommentarerne.

Opfølgning (inkl. ansvarlig og evt. deadline)

5. Eventuelt

Ingen punkter til eventuelt.