



22. møde i forskningsudvalget: torsdag, d. 16. juni 2020, kl. 9.00 – 10.00

REFERAT

Sted: Mødet afholdes på den digitale platform *Teams*

Deltagere: Claus Holm, Hanne Knudsen, Katja Brøgger, Christian Christrup Kjeldsen, Kirsten Elisa Petersen, Venka Simovska, Ulrik Brandi, Karen Valentin, Henrik Nitschke, Ning de Coninck-Smith, Laura Gilliam, Dorthe Staunæs

Afbud: Cathrine Hasse, Uffe Jankvist, Helle Plauborg, Henrik Vase Frandsen, Lars Emmerik Damgaard Knudsen, Ditte Winther-Lindquist, Dorte Kousholt

Dato: 16. juni 2020
Ref: HN

Side 1/3

Udkast til referat

1. Godkendelse af dagsorden. V./CH

Ad 1:
Godkendt.

2. Drøftelse af Handleplan for Diversitet og ligestilling på AU 2020-2021

Oplæg v. Dorthe Staunæs (DS), der er medlem af AUs og forperson for Arts' Diversitets- og ligestillingsudvalg.

Ad 2:
DS indledte med et oplæg, støttet af vedlagt pdf-fil (ppt). Som forperson for Arts-udvalget er DS født medlem af AU-udvalget. I AU-udvalget sidder fra Arts derudover institutleder Bjarke Paarup fra IKS som ledelsesrepræsentant.

Formålet med udvalgets arbejde er understøtte iværksættelsen af konkrete handlinger, der sikrer fremgang på diversitets- og ligestillingsområdet. Fokus i den første fase fra 2020-2021 er på de områder, hvor der er særlige problemer, og her er kvinder i forskning og ledelse valgt ud som primært problemområde – med behørlige lokale hensyn, da problemerne er forskellige på forskellige forskningsområder. Når handleplanen skal opdateres og justeres (for årene 2022-2023), vil der indgå andre aktiviteter, der adresserer andre aspekter af diversitet.

AUs diversitetsforståelse er beskrevet i høringsudkastet, hvor der i en fodnote henvises til Ligebehandlingsloven og Forskelsbehandlingsloven. Præmissen er, at åbne, diverse og attraktive forskningsmiljøer er en forudsætning for at tiltrække og fastholde de dygtigste forskere.



Særligt inden for Science er der akutte problemer med at få ansat kvinder og få kvinder frem i ledende forskerstillinger. Der er en klar forventning om, at dette problem skal adresseres tydeligt.

AUs Handleplan for diversitet og ligestilling 2020-21 er i høring pt. i de relevante repræsentative organer, som melder tilbage til fakulteterne, der samler høringssvarene i et samlet høringssvar fra hvert fakultet. FU er ikke høringsspart. Handleplanen adresserer aktiviteter inde for fire områder: 1) rekruttering 2) karriereudvikling 3) ledelse 4) arbejdspladskultur.

Handleplanen lanceres i august. I en række medier som fx Forskerforum, Berlingske, Altinget og Twitter har AU's udkast til handleplan allerede været diskuteret.

Udvalget har bl.a. diskuteret, hvordan sikring af diverse forskningsmiljøer, herunder kønsbalance, kan indgå som et sagligt element i beslutningsprocesser om ansættelse og gøres synligt i stillingsopslag.

Det har også været drøftet, om de lokale miljøer skal dokumentere deres aktiviteter, og hvordan måler man diversitet på institutniveau? Og skal alle miljøer leve op til samme balance, eller er det fint, hvis der er balance på AU eller fakultet?

CH fulgte op på DS' oplæg ved at henvise til DPU's nye strategi, hvor diversitet indgår i mål- og indsatsformuleringer. Der er ingen konkrete planer endnu, men sådanne skal udarbejdes som et led i realisering af strategien. FU vil blive inviteret til at drøfte spørgsmålet fra en forskningsvinkel.

Medlemmerne af udvalget havde følgende kommentarer og spørgsmål:

- Det vil være oplagt at bruge Akademisk Råd som overordnet observatør, da Rådene mødes på tværs en gang om året. Fakulteternes AR ser alle stillingsopslag og bedømmelsesudvalg, så det vil være det helt oplagte organ til denne opgave.
- APV'en må kunne anvendes som pejlemærke for, hvordan det går, da der er en ret stor besvarelsesprocent. Vi ved fra APV'en, at kvinderne trives dårligere end mænd på AU, men ikke så meget om hvorfor? Måske kan APV'en anvendes til at få mere viden om den slags spørgsmål?



- Om rekruttering: Man kunne følge CBS, hvor der gives et ekstra år til at meritere sig til kvinder, der barsler under adjunktur. CBS gør også brug af kvalifikationskravet 'academic citizenship' i stillingsopslag.
- Ved sproglig kvalitetssikring/screening af stillingsopslag bør det ske med varsomhed, da vi ellers kan risikere at bestemte ord knyttes til bestemte køn, som cementerer stereotypiske kønsforestillinger.
- På hvilket niveau skal der være ligestilling: på institut-, fakultets- eller AU-niveau? På DPU kan nogle miljøer få problemer med at få tilstrækkeligt mange mandlige ansøgere. Hvad med etnicitet – forstår godt, at fokus er på køn på AU generelt, men på DPU kunne fx etnicitet godt komme med.
- Hvis vi kun tager køn med i første fase, vil det tage alt for mange år at komme i gang med de øvrige diversitetsproblemstillinger, herunder seksualitet, kultur, sprog, race, alder, etc. Spørgsmål om 'dekolonisering' af curriculum på uddannelserne bør også kunne indgå nu.
- Det forskerlederkursus, som en del DPU-forskere har været på, bygger på en implicit antagelse om, at deltageren er en introvert person (mand), der skal lære lidt om samtale og dialog for at blive en god forskningsleder.

DS afsluttede med at anføre, at en række private fonde, der opererer inden for STEM-fagene, hvor kvinder er særligt underrepræsenterede, er interesserede i diversitets- og ligestillingsproblemstillinger. Fx har Villum Fonden lavet en intern undersøgelse af unconscious bias i bedømmelsesarbejdet og har opslag om internationaliseringsstipendier specifikt målrettet kvinder.

CH anførte afslutningsvist, at institutledelsen i opfølgningen på strategien vil tage initiativ til, at DPU identificerer de mest påtrængende udfordringer og herefter udvælger og prioriterer de udfordringer, som instituttet systematisk vil følge op på.

Bilag – Pkt. 2 – Oplæg ”AU og Arts diversitets- og ligestillingsudvalg”

AU og Arts diversitets- og ligestillingsudvalg

Ved forperson for Arts’ udvalg og medlem af AU’s udvalg

professor Dorthe Staunæs

dost@edu.au.dk

AU's udvalg for diversitet og ligestilling

Formål: Udvalget skal sikre handling på indsatser, der fremmer diversitet og ligestilling på AU. Målet er at skabe en mærkbar fremgang. Udvalget skal have et særligt fokus på områder, hvor der er begrænset fremskridt eller områder, hvor der er behov for særlig opmærksomhed for at opnå målet om åbne, diverse og attraktive miljøer.

Diversitetsforståelse

Jf. Ligebehandlingsloven §1 og Forskelsbehandlingsloven §1 handler det bl.a. om at sikre lige muligheder for alle på tværs af køn, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Desuden gælder det generelle krav om saglighed og objektivitet i forvaltningen, som indebærer, at beslutninger kun sker på baggrund af saglige meritter og objektive faktorer (se handleplanen p. 1)

AU's diversitets- og ligestillingsudvalg

Diversitets- og ligestillingsudvalget på Aarhus Universitet Aarhus Universitet (AU) er et stærkt universitet, der markerer sig internationalt. AU's styrkeposition er baseret på evnen til at uddanne og tiltrække dygtige forskere – talenter såvel som erfarne forskere.

Åbne, diverse og attraktive forskningsmiljøer er en forudsætning for at tiltrække og fastholde de dygtigste forskere. Derfor har universitetsledelsen på AU nedsat et diversitets- og ligestillingsudvalg, som har til formål at fremme diversitet og ligestilling på AU.

Udvalgets sammensætning Udvalget har 13 medlemmer.¹ Rektor og prorektor er fødte medlemmer. Derudover er vicedirektøren for AU HR medlem. Hvert fakultet udpeger to medlemmer til udvalget (en mand og en kvinde), der repræsenterer henholdsvis institutledere og VIP. Deres mandatperiode følger handleplanens løbetid.

Rektor er formand. Prorektor er næstformand. Næstformandens opgave er at lede møderne, hvis formanden har forfald og at sammensætte dagsorden til udvalgets møder sammen med formanden. Udvalgets medlemmer er ambassadører for diversitet og ligestilling og skal derfor, i de sammenhænge hvori de indgår, være med til at sætte fokus på emnet samt iværksætte og understøtte initiativer, der kan fremme målsætningen om at styrke diversitet og ligestilling på AU.

AU's diversitets- og ligestillingsudvalg

- Udvalget skal sikre handling på indsatser, der fremmer diversitet og ligestilling på AU. Målet er at skabe en mærkbar fremgang. Udvalget skal have et særligt fokus på områder, hvor der er begrænset fremskridt eller områder, hvor der er behov for særlig opmærksomhed for at opnå målet om åbne, diverse og attraktive miljøer.
- Udarbejder hvert 4. år en handleplan for diversitet og ligestilling AU – den første handleplan skal have et særligt fokus på kvinder i forskning og ledelse. Handleplanen godkendes af universitetsledelsen.
- Identificerer henholdsvis kulturelle og strukturelle barrierer for diversitet og ligestilling i forskning og ledelse på AU.
- Foreslår hvilke virkemidler, som kan iværksættes på for at sikre diversitet og ligestilling i forskning og ledelse.
- Afrapporterer årlig til universitetsledelsen. Afrapporteringen, der offentliggøres, skal indeholde status på handleplanen samt data om kønsbalance i forskning og ledelse på AU.
- Er ansvarlig for, at der hvert andet år afvikles et arrangement d. 8/3, der sætter fokus på diversitet og ligestilling på AU. Det næste arrangement finder sted d. 8/3 2020.
- Arbejder løbende med, hvordan der sikres lokal forankring og handling på baggrund af vedtagne initiativer.

Arts' udvalg for ligestilling og diversitet

has the ambition to **be an inclusive and diverse workplace** where all employees have equal rights and opportunities regardless of gender, age, sexual orientation, ethnicity, nationality, religious- or political beliefs.

The purpose of Faculty of Arts Committee for Equality and Diversity is to observe and challenge matters and concerns related to diversity; in particular in areas where progress is limited or in areas that are in special need of attention to achieve the goal of a diverse and equal working environment.

Tasks of Faculty of Arts Committee for Equality and Diversity • Discuss matters in relation to diversity, inclusion and equality for all employees (and students) • Advise the dean and all management levels on matters related to equality and diversity • Propose and develop initiatives aimed at achieving equality and diversity in all areas of the faculty

The committee works as an independent committee with appointed members (suggested by head of schools, head of ACA and head of The PhD Committee at the Graduate School of Arts).

Committee members **cannot be members of management.**

It is an **aspiration to have mix of gender, nationality and age** among the committee members.

The committee includes a representative from: - School of Culture and Society (VIP) - School of Communication and Culture (VIP) - Danish School of Education (VIP) - Cudim (VIP or TAP) - Administration Center, Arts (TAP) - PhD Committee, Graduate School of Arts (PhD student) - The Dean will act as the Faculty Management member - The Head of the committee who serve as Arts representative at the Aarhus University Committee for Equality and Diversity will act as an observer in the committee.

AU's handleplan

- I høring pt
- AU' launching online i august
- Se gule markeringer

ART' status juni 2020:

På vej mod en vision: At få tallene til at flytte sig! Og at få øje for det, der ikke er tal på!

Ledelse, ph.d.-området, uddannelse/undervisning, administration

- Hvordan laver man infrastrukturer og ændrer (arbejdsplads)kultur i begge strenge?
- Hvordan hjælper man visionen frem lokalt?
- Planlagt konkrete aktiviteter: at få stemmer, spørgsmål og formater frem
 - *Webinar: Juniorforsker-Stemmer fra ARTS (2020E) herunder Kajplads 114 (udskudt til 2021)*
 - Katalog med formater og spørgsmål
 - Ledelsesmentor-ordning?

Bilag – Pkt. 2 - Handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021

Handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021

Indledning og formål

Aarhus Universitet ønsker at give alle mulighed for at udvikle og udfolde sit faglige potentiale samt sikre optimale muligheder for at bedrive forskning og forskningsbaseret uddannelse, rådgivning og formidling på et højt, internationalt niveau og dermed stå bedst muligt i konkurrencen om stillinger og bevillinger. Dette gælder de yngre forskere på postdoc- og adjunktniveau, de etablerede fastansatte forskere samt forskningsledere. Universitetets mål om den **højeste forskningskvalitet forudsætter mere diversitet i forskningsmiljøerne.** Ambitionen er derfor at arbejde bredt med diversitet og bedst muligt bringe den **samlede talentmasse i spil** (AU Strategi 2025 s.20).

Aarhus Universitets Diversitets- og Ligestillingsudvalg har med det afsæt udarbejdet nedenstående handleplan med aktiviteter, som skal **engagere og forpligte alle universitetets ledere og medarbejdere** på at fremme diversitet og ligestilling. Handleplanen skal understøtte, at alle arbejdsmiljøer bliver åbne og tilgængelige. Der er tale om en meget vigtig opgave, for trods mange initiativer **gennem årene er der stadig betydelige mangler med hensyn til diversitet og ligestilling.**

Handleplanen gælder for alle ansatte på universitetet, om end en del af aktiviteterne har særligt fokus på de videnskabelige medarbejdere. Handleplanen indeholder aktiviteter, der skal igangsættes i perioden 2020-2021, og en del af aktiviteterne kan afsluttes inden for dette tidsrum, mens andre har en længere tidshorisont. En ny handleplan vil blive udarbejdet i efteråret 2021 og gælde for årene 2022-2023.

Det primære **fokus i handleplanen 2020-2021 er på køn, fordi udfordringerne på universitetet her er særligt tydelige. Når handleplanen skal opdateres og justeres, vil der indgå aktiviteter, som adresserer andre aspekter af diversitet.**¹

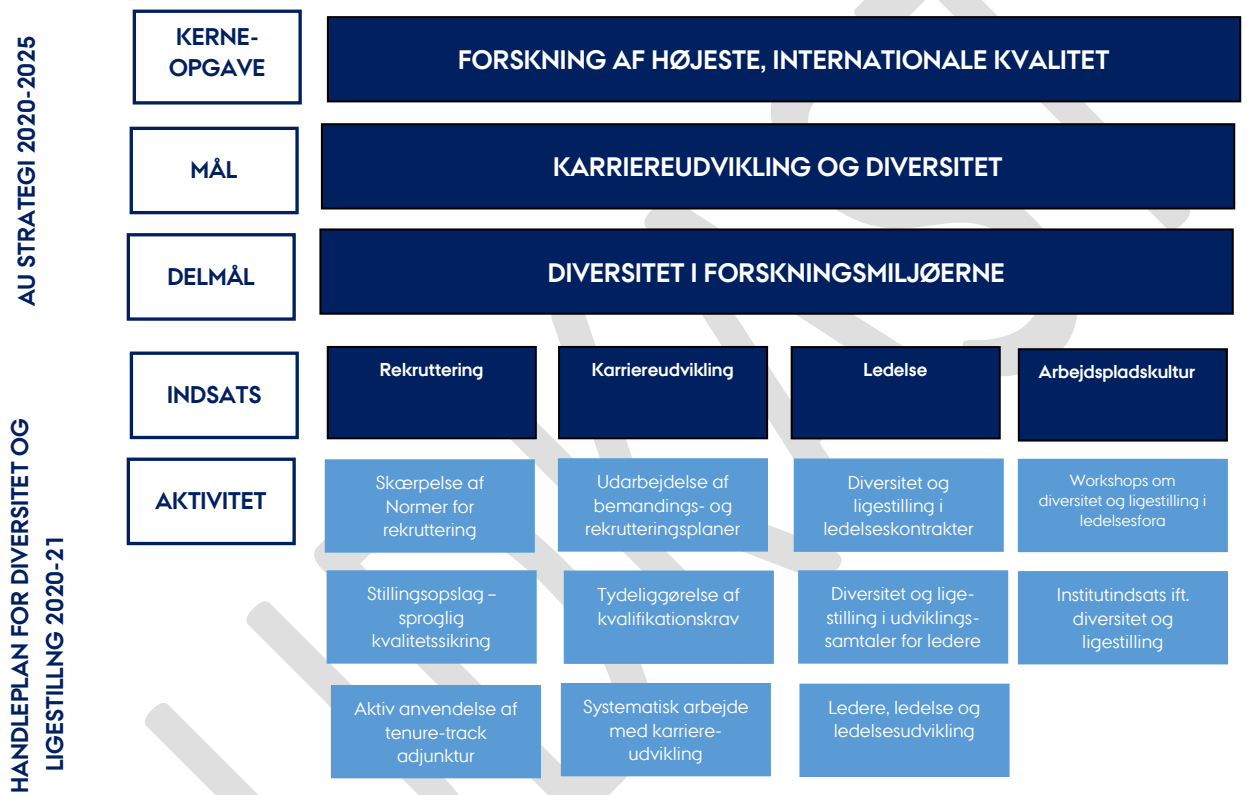
Handleplanen beskriver de aktiviteter, som Aarhus Universitet vil arbejde med i perioden 2020-2021 inden for fire overordnede indsatsområder:

1. Rekruttering (3 aktiviteter)
2. Karriereudvikling (3 aktiviteter)
3. Ledelse (3 aktiviteter)
4. Arbejdspladskultur (2 aktiviteter)

Aktiviteterne skal understøttes af en kommunikationsindsats, der skal sikre, at viden og erfaringer gøres tilgængelig og deles på tværs af organisationen.

¹ Jf. Ligebehandlingsloven §1 og Forskelsbehandlingsloven §1 handler det bl.a. om at sikre lige muligheder for alle på tværs af køn, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Desuden gælder det generelle krav om saglighed og objektivitet i forvaltningen, som indebærer, at beslutninger kun sker på baggrund af saglige meritter og objektive faktorer.

Sammenhæng mellem AU Strategi 2025 og indsatser og aktiviteter i Handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021



Aktiviteter i Handleplan for diversitet og ligestilling på AU 2020-2021: Ansvar og tidsplan

Handleplanen indeholder aktiviteter, som skal afvikles og udvikles enten centralt/tværgående, på fakulteterne eller på institutterne.

Aktiviteter	2020			2021		
	Centralt/tværgående	Fakultet	Institut/center/afdeling	Centralt/tværgående	Fakultet	Institut/center/afdeling
Ansvar x: Aktiviteten påbegyndes o: Implementering af aktiviteten afsluttes						
Rekruttering						
1 Skærpelse af Normer for rekruttering	xo	-	-	-	-	-
2 Stillingsopslag – sproglig kvalitetssikring	x	-	-	o	xo	xo
3 Aktiv anvendelse af tenure track-adjunktur	-	xo	x	-	-	o
Karriereudvikling						
4 Udarbejdelse af bemandings- og rekrutteringsplaner	-	-	x	-	-	o
5 Tydeliggørelse af kvalifikationskrav	-	x	x	-	o	o
6 Systematisk arbejde med karriereudvikling	xo	x	x	-	o	o
Ledelse						
7 Diversitet og ligestilling i ledelseskontrakter	xo	xo	-	-	-	-
8 Diversitet og ligestilling i udviklingssamtaler for ledere	x	x	-	o	o	-
9 Ledere, ledelse og ledelsesudvikling	x	-	-	o	-	-
Arbejdspladskultur						
10 Workshops om diversitet og ligestilling i ledelsesfora	xo	x	-	-	o	xo
11 Institut-indsats i forhold til diversitet og ligestilling	xo	x	-	-	o	xo

INDSAT: REKRUTTERING

Formål:

- At styrke rekrutteringsprocessen
- At sikre opmærksomhed på diversitet og ligestilling i alle dele af rekrutteringsprocessen

Aktivitet	Ansvar	Tid
<p>Skærpelse af 'Normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere'</p> <p>Normerne skærpes, så de i endnu højere grad understøtter diversitet og ligestilling i alle dele af rekrutteringsprocessen gennem krav om bl.a.:</p> <ul style="list-style-type: none">• I opslaget opfordres underrepræsenteret køn til at søge. Samtidig gøres altid opmærksom på, at alle interesserede uanset personlig baggrund kan søge stillingen. Ingen har fortrinsret, og alle ansøgere vurderes i henhold til stillingens kravprofil.• Krav om diversitet blandt de shortlistede/kvalificerede ansøgere. Stillinger genopslås, hvis der ikke er flere køn blandt de kvalificerede ansøgere.• Bedømmelses- og ansættelsesudvalg skal være bredt sammensat med repræsentation af flere køn.• Ansættelsesudvalgene skal overveje, hvordan de kvalificerede ansøgere vil bidrage til diversitet i instituttet/afdelingen/enheden. Ved beslutning om ansættelse (blandt de udvalgte kvalificerede ansøgere) er diversitet et sagligt element. Hensyn til enhedens kønsbalance indgår derfor i beslutningen og prioriteres i valg af kandidat.	<p>Universitetsledelsen – med input fra AU Diversitets- og ligestillingsudvalg.</p> <p>Understøttelse: AU HR</p>	<p>Normerne justeres i 2020. Herefter implementering på fakulteterne.</p>
<p>Stillingsopslag – sproglig kvalitetssikring</p> <p>Stillingsopslag skal formuleres, så det ikke i sig selv introducerer en skæv kønsfordeling blandt de kvalificerede ansøgere. Det skal afprøves, om det har effekt at lave sproglig kvalitetssikring af stillingsopslag gennem et digitalt redskab, som kan kvalitetssikre stillingsopslag ved at screene teksten for sproglige stereotyper, kønnede ord og bidrage til et mere inkluderende sprogbrug.</p> <p>Det digitale redskab anvendes til rådgivning af ansættende leder i forbindelse med udformning af stillingsopslag.</p>	<p>AU Diversitets- og Ligestillingsudvalg finder i samarbejde med AU HR et egnet digitalt redskab.</p> <p>Ansættende leder Understøttelse: FAK HR</p>	<p>Digitalt redskab vælges i 2020. Herefter implementering på fakulteterne med henblik på fortsættelse.</p>

Ved udgangen af 2021 evaluerer Diversitets- og Ligestillingsudvalget effekten af tiltaget.		
Aktiv anvendelse af tenure-track adjunktur Alle fakulteter skal aktivt anvende tenure-track adjunkturer som et rekrutteringsredskab og sikre et ansøgerfelt til disse stillinger med diversitet.	Dekaner og institutledere. Understøttelse: FAK HR	Fra 2020

UDKAST

INDSATS: KARRIEREUDVIKLING

Formål:

- At styrke karriereudviklingen på AU, så diversitet og ligestilling fastholdes på alle stillingstrin
- At skabe tydelighed om fremtidsudsigter for alle videnskabelige medarbejdere.

Aktivitet	Ansvar	Tid
Udarbejdelse af bemandings- og rekrutteringsplaner Alle institutter udarbejder en bemandings- og rekrutteringsplan. Planen bør mindst have en tre-årig tidshorisont og omfatte stillingskategorierne adjunkt, lektor/seniorforsker og professor. Planen skal være kommunikeret klart til instituttets medarbejdere.	Institutleder med inddragelse af relevante udvalg og andre nøgleaktører Understøttelse: FAK HR	Udarbejdelsen af bemandings- og rekrutteringsplaner initieres i 2020 og er gennemført juni 2021.
Tydeliggørelse af kvalifikationskrav Alle ansættelsesenheder (institutter, forskningscentre osv.) gennemgår eksisterende kvalifikationskrav for stillingskategorierne adjunkt, lektor, seniorforsker og professor. Kravene justeres, så meriteringskravene ikke indeholder direkte eller indirekte forskelsbehandling, diskriminerende principper, stereotyper el. lign. Kravene skal være transparente og kendte af instituttets medarbejdere.	Institutleder – med inddragelse af med relevante udvalg og andre nøgle-aktører og samstemt i fakultetsledelsen. Understøttelse: FAK HR	Arbejdet initieres i 2020 og er gennemført juni 2021.
Systematisk arbejde med karriereudvikling Institutlederne drøfter systematisk karriereudvikling med alle medarbejderne med særlig fokus på at sikre diversitet og ligestilling. Dette kan ske i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler. MUS koncepter opdateres i overensstemmelse hermed. I forbindelse med karriereudviklingen kan der gøres brug af mentorer; interne såvel som eksterne.	AU HR udarbejder forslag, som kvalificeres af AU Diversitets- og Ligestillingsudvalg. Institutleder og andre med ansvar for karriere-udvikling for medarbejdere anvender de justerede MUS-koncepter. Understøttelse: FAK HR.	Konceptet udvikles i 2020 og anvendes fra 2021 til medarbejderudviklingssamtaler.

INDSATS: LEDELSE

Formål:

- *At sikre aktiv opbakning til at fremme diversitet i egen organisation i hele ledelseslinjen*
- *Ledergrupper på alle niveauer skal være sammensat med mere diversitet*

Aktivitet	Ansvar	Tid
Diversitet og ligestilling i ledelseskontrakter Krav om aktiv opbakning og indsats i ledelsesarbejdet med diversitet og ligestilling skal fremgå eksplicit af ledernes ansættelseskontrakter, så der er grundlag for løbende opfølgning med lederens leder.	Ansættende leder Understøttelse: HR	Krav indføres pr. efterår 2020 for nye kontrakter og eksisterende kontrakter ved forlængelser.
Diversitet og ligestilling i udviklingssamtaler for ledere Emnerne "diversitet" og "ligestilling" skal indgå i udviklingssamtaler for alle ledere.	Ledelseslinjen Understøttelse: HR	AU HR udvikler konceptet i 2. halvår 2020. Det anvendes fra 2021 til udviklingssamtaler for ledere.
Ledere, ledelse og ledelsesudvikling Det skal gøres attraktivt at være leder på AU med henblik på at kunne tiltrække et kvalificeret ansøgerfelt med diversitet til lederstillinger på alle niveauer. Der skal udvikles flere interne ledertalenter m/k. AU's ledere skal udvikle deres ledelseskompetencer inden for bl.a. mangfoldighedsledelse.	Universitetsledelsen Understøttelse: AU HR	Forslag til lederudvikling skal være færdig til beslutning i 2020 – program skal igangsættes 2021.

INDSATS: ARBEJDSPLADSKULTUR

Formål

- At skabe fagmiljøer hvor alle medarbejdere har lige muligheder for at udfolde sit potentiale og udleve sine ambitioner
- Positiv udvikling især i kvindelige medarbejders trivsel

Aktivitet	Ansvar	Tid
<p>Workshops om diversitet og ligestilling i ledelsesfora</p> <p>Diversitet og ligestilling dagsordensættes på seminar for ledelsesgruppen i efteråret 2020. Med afsæt i denne workshop behandles diversitet og ligestilling efterfølgende på workshops i:</p> <ul style="list-style-type: none">- Universitetsledelsen (efteråret 2020)- Fakultetsledelserne (ultimo 2020/primo 2021)- Ledelseskredsen i Enhedsadministrationen (LEA) (ultimo 2020/primo 2021)- Institutledelserne (2021) og adm. ledelser (2021)	<p>Universitetsledelsens stab har ansvar for at udvikle workshop-koncepter i samarbejde med AU HR. AU Diversitets- og ligestillingsudvalg, fakulteternes diversitets- og ligestillingsudvalg og fakultetssekretariaterne inddrages efter behov.</p>	<p>Workshop på lederseminar og i universitetsledelsen, fakultetsledelser og LEA gennemføres i 2020. Workshops for institut- og adm. ledelser gennemføres i 2021.</p>
<p>Institut-indsats i forhold til diversitet og ligestilling</p> <p>Alle institutter laver en lokal undersøgelse af diversitet og ligestilling med henblik på at identificere de(n) mest presserende udfordring(er) på instituttet. Relevante data samt workshop for institutledelsen (se ovenfor) udgør afsættet for dette arbejde. Institutternes medarbejdere involveres i analysen.</p> <p>På baggrund af undersøgelsen vælger man på instituttet en (eller flere) udfordringer, som man vil arbejde systematisk med. Instituttet formulerer selv mål, hvilke handlinger, man vil sætte i værk, og hvordan man vil følge op. Institut-undersøgelse samt plan for det videre arbejde behandles i fakultetsledelsen ligesom fakulteternes diversitets- og ligestillingsudvalg involveres.</p>	<p>Institutleder med involvering af medarbejderne. Understøttelse: Universitetsledelsens stab og HR bidrager med relevant data.</p>	<p>Institut-undersøgelser og planer for det videre arbejde udarbejdes i 2021.</p>

Data, dialog og opfølgning vedr. diversitet og ligestilling på AU

AU Diversitets- og ligestillingsudvalg følger årligt op på handleplanens aktiviteter og på data vedr. diversitet og ligestilling. Det samlede materiale samt udvalgets bemærkninger og evt. anbefalinger fremsendes til drøftelse i Udvalget for Forskning og Eksternt Samarbejde og dernæst universitetsledelsen. Den endelige opfølgning foretages af Universitetsledelsen og efterfølges af en lokal opfølgning i fakultetsledelserne og LEA.

Datagrundlag

- Bestand akademiske og administrative stillingskategorier m/k
- Bestand i lederstillinger m/k
- Nyansættelser akademiske stillinger m/k
- Nyansættelser i lederstillinger m/k (inkl. administrative)
- Kvalificerede ansøgere til akademiske stillinger m/k – efter short listing
- Kvalificerede ansøgere som indkaldes til samtale – m/k
- Sammensætning af bedømmelsesudvalg m/k
- Sammensætning af ph.d.-bedømmelsesudvalg m/k
- Ph.d.-studerendes udlandsophold m/k
- Løn m/k

Hvert 3.år gennemføres en APV-måling, der opfatter en særkørsel på signifikante forskelle i mænds og kvinders tilfredshed på tværs af områder og stillingskategorier.