

Handleplan for ligestilling på AU 2020-2022

Indledning og formål

Aarhus Universitet ønsker at give alle medarbejdere mulighed for at udvikle og udfolde deres faglige potentiale og derved sikre, at universitetet bedriver forskning, forskningsbaseret uddannelse, rådgivning og formidling på højeste, internationale niveau. Universitetets mål om den højeste kvalitet forudsætter, at den samlede talentmasse bringes bedre i spil, og at rekruttering sker i åben international konkurrence. Barrierer, der begrænser adgangen til denne talentmasse, med dens forskellige tilgange, perspektiver og erfaringer, er en hindring for at nå dette mål. Derfor vil universitetet intensivere arbejdet med at fremme diversitet og undgå diskrimination jf. Aarhus Universitets Strategi 2025.

Handleplanens primære fokus er ligestilling i videnskabelige stillinger, fordi udfordringerne her er særligt tydelige. Sideløbende arbejdes med at sikre ligestilling i de øvrige stillingskategorier. Det er afgørende at drøfte og finde løsninger på, hvordan man bedst fremmer ligestilling for alle medarbejdere og studerende, der har deres dagligdag på AU.

Handleplan for ligestilling på AU 2020-2022 angiver retningen for den nye måde, hvorpå universitetet vil arbejde med at fremme ligestilling. For det første er der tilstræbt konkrete og klare aktiviteter med tydelig ansvarsfordeling. For det andet er handleplanens tidshorisont et udtryk for, at arbejdet med ligestilling er dynamisk, og at der skal være mulighed for løbende at justere og tilføje nye perspektiver og indsatser. Universitetet forventer, at arbejdet med ligestilling i væsentlig grad vil kunne inspirere og være en rettesnor for succesfulde tiltag til at forbedre kønsbalancen på universitetet.

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

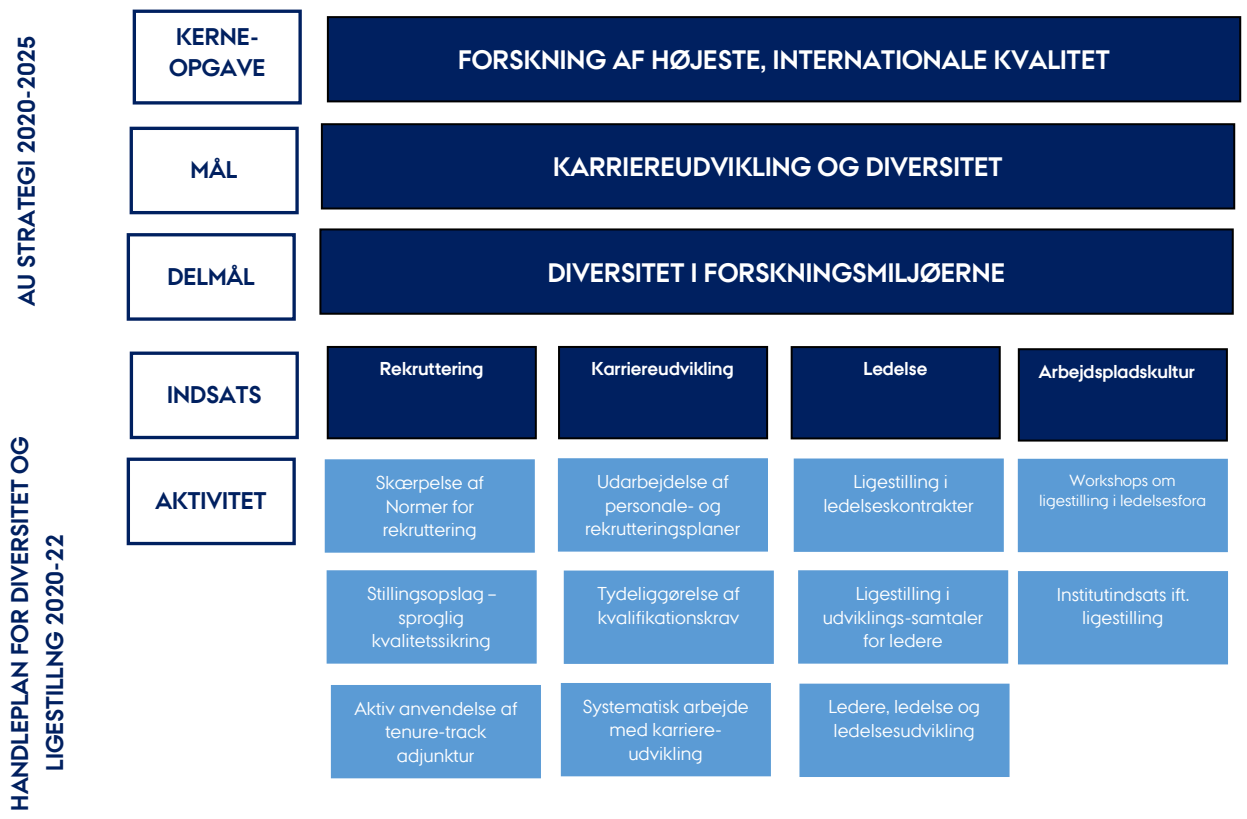
Handleplanen indeholder aktiviteter, der skal sættes i gang i perioden 2020-2022. En del af aktiviteterne kan indføres fuldt inden for dette tidsrum, mens andre har en længere tidshorisont. En ny handleplan vil blive udarbejdet i efteråret 2022 og gælde for årene 2023-2025. Når handleplanen skal opdateres og justeres, vil der indgå aktiviteter, som vedrører andre aspekter af diversitet.

Handleplanen beskriver de aktiviteter, som Aarhus Universitet vil arbejde med i perioden 2020-2022 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.

Sammenhæng mellem Strategi 2025 og indsatser og aktiviteter i Handleplan for ligestilling på AU 2020-2022



Aktiviteter i Handleplan for ligestilling på AU 2020-2022: Ansvar og tidsplan

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

Aktiviteter	2020			2021			2022		
	Centralt/tværgående	Fakultet	Institut/center/afdeling	Centralt/tværgående	Fakultet	Institut/center/afdeling	Centralt/tværgående	Fakultet	Institut/center/afdeling
Ansvar x: Aktivitet påbegyndes o: Implementering af aktivitet afsluttes. Herefter er aktivitet en integreret del af den daglige drift.									
Rekruttering									
1 Skærpelse af Normer for rekruttering	x ^o	-	-	-	-	-	-	-	-
2 Stillingsopslag – sproglig kvalitetssikring	x	-	-	o	x ^o	x	-	-	o
3 Aktiv anvendelse af tenure track-adjunktur	-	x	-	-	o	x ^o	-	-	-
Karriereudvikling									
4 Udarbejdelse af personale- og rekrutteringsplaner	-	-	x	-	-	o	-	-	-
5 Tydeliggørelse af kvalifikationskrav	-	x	x	-	o	o	-	-	-
6 Systematisk arbejde med karriereudvikling	x	-	-	o	x	x	-	o	o
Ledelse									
7 Ligestilling i ledelseskontrakter	x	x	-	o	o	-	-	-	-
8 Ligestilling i udviklingssamtaler for ledere	x	x	-	o	o	-	-	-	-
9 Ledere, ledelse og ledelsesudvikling	x	-	-	-	-	-	o	-	-
Arbejdspladskultur									
10 Workshops om ligestilling i ledelsesfora	x	-	-	o	x ^o	x	-	-	o
11 Institut-indsats i forhold til ligestilling	-	-	-	x ^o	x ^o	x	-	-	o

INDSATS: REKRUTTERING

Formål:

- At styrke rekrutteringsprocessen
- At sikre opmærksomhed på 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 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. Det skal samtidig fremgå direkte af opslaget, at underrepræsenteret køn ikke har en fortrinsstilling. Der skal endvidere altid gøres opmærksom på, at alle interesserede, uanset personlig baggrund, kan søge stillingen, og at alle ansøgere vurderes efter kvalifikationer i henhold til stillingens kravprofil.• Der skal anvendes søgekomité med henblik på sikre et ansøgerfelt med høj faglig kvalitet og med flere køn.• Bedømmelses- og ansættelsesudvalg skal – med respekt af kravet om de nødvendige kvalifikationer – være bredt sammensat med repræsentation af flere køn.• Forudsat at de nødvendige kvalifikationer foreligger, skal der udvælges kandidater af flere køn til ansættelsessamtale.• Stillinger genopslås, hvis der er en velbegrundet formodning om, at man ved et genopslag vil kunne tiltrække et bredere og mere kvalificeret ansøgerfelt.• Ansættelsesudvalg skal, på basis af de kvalificerede ansøgers meritter og stillingens kravprofil, udvælge de bedst kvalificerede ansøgere. Herudover skal ansættelsesudvalget overveje, hvordan de bedst kvalificerede ansøgere kan bidrage til kønsbalancen i instituttet/afdelingen/enheden. Ved beslutning om ansættelse blandt lige kvalificerede ansøgere indgår enhedens kønsbalance som et element i beslutningen om valg af kandidat. <p>Dekanen kan i særlige tilfælde dispensere fra Normer for rekruttering.</p>	<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> <ul style="list-style-type: none"> • Stillingsopslag skal formuleres med henblik på at kunne tiltrække et bredt ansøgerfelt. • Det skal afprøves, om det har effekt at supplere den sproglig kvalitetssikring med et digitalt redskab, som kan screene teksten for sproglige stereotyper og bidrage til, at opslaget appellerer bredere. Det digitale redskab kan anvendes til rådgivning af ansættende leder i forbindelse med udformning af stillingsopslag. 	<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 afprøvning på fakulteterne med henblik på evt. fortsættelse. Ved udgangen af 2021 evaluerer Diversitets- og Ligestillingsudvalget tiltaget.</p>
<p>Aktiv anvendelse af tenure-track adjunktur</p> <p>Tenure-track-opslag kan bidrage til et bredere ansøgerfelt, fordi denne stillingstype giver større sikkerhed for efterfølgende fastansættelse end et ordinært adjunktur. Derfor skal alle fakulteter aktivt anvende tenure-track adjunkturer som et rekrutteringsredskab.</p>	<p>Dekaner og institutledere. Understøttelse: FAK HR</p>	<p>Fra 2020</p>

INDSATS: KARRIEREUDVIKLING

Formål:

- At styrke karriereudviklingen på AU, så ligestilling fremmes på alle stillingstrin
- At skabe tydelighed om fremtidsudsigter og muligheder i forhold til rekruttering og fastholdelse for alle videnskabelige medarbejdere.

Aktivitet	Ansvar	Tid
Udarbejdelse af personale- og rekrutteringsplaner Alle institutter udarbejder en personale- og rekrutteringsplan for stillingskategorierne adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker og professor samt faste TAP stillinger. Planen bør så vidt muligt have en tre-årig tidshorisont og opdateres på årlig basis. Planen skal være kommunikeret klart til instituttets medarbejdere.	Instituttleder med inddragelse af relevante udvalg og andre nøgleaktører Understøttelse: FAK HR	Udarbejdelsen af personale- 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.	Instituttleder – 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 Relevant leder drøfter systematisk karriereudvikling med alle medarbejdere med særligt fokus på 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. Instituttleder og andre med ansvar for karriereudvikling af medarbejdere anvender de justerede MUS-koncepter. Understøttelse: FAK HR.	Konceptet udvikles i 2020 og anvendes fra 2022 til medarbejderudviklingssamtaler.

INDSATS: LEDELSE**Formål:**

- *At sikre aktiv opbakning og samtidig give ledere klart mandat til at fremme ligestilling i egen organisation i hele ledelseslinjen*
- *Ledergrupper på alle niveauer skal være sammensat med bedre kønsbalance*

Aktivitet	Ansvar	Tid
Ligestilling i ledelseskontrakter Det skal fremgå eksplicit af stillingsopslag, at der er krav om aktiv opbakning og indsats i ledelsesarbejdet til at fremme ligestilling.	Ansættende leder Understøttelse: HR	Krav indføres pr. efterår 2020 for nye kontrakter og eksisterende kontrakter ved forlængelser.
Ligestilling i udviklingssamtaler for ledere Emnet "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 kommunikeres, at det er attraktivt at være leder på AU med henblik på at kunne tiltrække et kvalificeret ansøgerfelt med god kønsbalance til lederstillinger på alle niveauer. Ledelsesopgaven skal tydeliggøres og anerkendes. Der skal udvikles flere interne ledertalenter, så kønsbalance i ledelsesgrupper fremmes. 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 deres potentiale og udleve deres ambitioner*
- *Positiv udvikling i trivselsmåling; især hos de kvindelige medarbejdere, fordi de seneste APV målinger viser signifikant forskel på mænds og kvinders trivsel på AU*

Aktivitet	Ansvar	Tid
<p>Workshops om ligestilling i ledelsesfora</p> <p>Ligestilling dagsordensættes på seminar for ledergruppen i efterår/vinter 2020. Med afsæt i denne workshop behandles ligestilling efterfølgende på workshops i:</p> <ul style="list-style-type: none">- Universitetsledelsen (primo 2021), Fakultetsledelserne (forår 2021)- Ledelseskredsen i Enhedsadministrationen (LEA) (forår 2021)- Institutledelser og adm. ledelser (2021/primo 2022)	<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 for ledergruppen og i universitetsledelsen, fakultetsledelser og LEA gennemføres i 2020 og forår 2021. Workshops for institutledelserne og for de adm. ledelser gennemføres i 2021 og primo 2022.</p>
<p>Institutindsats i forhold til ligestilling</p> <p>Alle institutter (alternativt: afdeling) laver en lokal undersøgelse af ligestilling med henblik på at identificere de(n) mest presserende udfordring(er) på instituttet/i afdelingen. Relevante data samt workshop for institutledelsen (se ovenfor) udgør afsættet for dette arbejde. Medarbejderne involveres i analysen.</p> <p>På baggrund af undersøgelsen vælger man på instituttet/afdelingen en (eller flere) udfordringer, som man vil arbejde systematisk med. Institut/afdelingen formulerer selv mål, hvilke handlinger, man vil sætte i værk, og hvordan man vil følge op. Undersøgelse samt plan for det videre arbejde behandles i fakultetsledelsen, ligesom fakulteternes diversitets- og ligestillingsudvalg involveres.</p>	<p>Institutleder med involvering af medarbejderne.</p> <p>Understøttelse: Universitetsledelsens stab og HR bidrager med bl.a. relevant data.</p>	<p>Institut/afdelingsundersøgelser og planer for det videre arbejde udarbejdes i 2021/primo 2022.</p>

Data, dialog og opfølgning vedr. ligestilling på AU

AU's Diversitets- og ligestillingsudvalg følger årligt op på handleplanens aktiviteter og på data vedr. ligestilling.

Data opgøres på AU-niveau, fakultetsniveau og så vidt muligt på institutniveau. Det samlede materiale samt udvalgets bemærkninger og evt. anbefalinger fremsendes til drøftelse i Forskningsudvalget og dernæst Universitetsledelsen. Den endelige opfølgning foretages af Universitetsledelsen og efterfølges af en lokal opfølgning i fakultetsledelserne og LEA.

Datagrundlag

- Kønsfordeling blandt universitets ansatte
- Kønsfordeling i lederstillinger
- Kønsfordeling nyansættelser i akademiske stillinger
- Kønsfordeling nyansættelser i lederstillinger
- Kønsfordeling blandt kvalificerede ansøgere til akademiske stillinger – efter shortlisting
- Kønsfordeling blandt kvalificerede ansøgere som indkaldes til samtale
- Kønsfordeling i bedømmelsesudvalg
- Kønsfordeling i ph.d.-bedømmelsesudvalg
- Kønsfordeling blandt ph.d.-studerende på udlandsophold
- Løn

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