

FAKULTETETS OG  
INSTITUTTERNES HANDLEPLAN  
FOR **FLERE KVINDER**  
**I FORSKNING** 2016-2020

**FORORD**

Formålet med denne handleplan er at fremme en bedre kønsmæssig balance blandt VIP personalet på fakultetet. Med handleplanen giver fakultetsledelsen et klart signal om, at køn ikke må udgøre en barriere i forhold til at opnå og gennemføre en forskerkarriere på fakultetet for at Health kan opnå den højeste faglige kvalitet i forskning og uddannelse. Handleplanen har særligt fokus på indsatser, der skal bidrage til at nedbryde strukturelle og kulturelle barrierer for at flere kvinder kan opnå en forskningskarriere på højeste niveau.

Handleplanen gør det muligt for fakultetsledelsen systematisk at følge udviklingen i det igangsatte ligestillingsarbejde, der foregår ved alle fakultetets institutter og centre. Status på ligestillingsarbejdet sker en gang om året på et fakultetsledelsesmøde, hvor initiativer og måltal på institut/center- og fakultetsniveau fremlægges og drøftes.

## 1. LEDELSESMÆSSIG BEVÅGENHED

Ledelsesengagement er afgørende for udfaldet af indsatserne. For at sikre ledelsesmæssig opbakning skal der på fakultetet iværksættes følgende initiativer:

### Årlig systematisk opfølgning i fakultetsledelsen:<sup>1</sup>

- a) Kønsbalancen i ansøgning til og ansættelse i videnskabelige karrierestillinger, post.doc stillinger og ph.d.
- b) Kønsbalancen i bedømmelsesudvalg til videnskabelige karrierestillinger, post.doc stillinger og til ph.d.-afhandlinger.
- c) Kønsbalancen i indstillinger til og modtagergruppen af priser og legater.
- d) Kønsbalancen i udlandsophold for ph.d'er
- e) Indberetning af ligestillingsinitiativer fra institutterne, herunder implementering og effekt.

### Fakultetet afsætter midler i 2016-2020 til:

- a) En ligestillingspris. Prisen uddeles hvert andet år til det institut eller center, der har gjort noget helt særligt for at rette op på en skæv kønsbalance i f.eks. udvalg/ og eller videnskabelige stillinger.

### Institutterne afsætter midler til:

- a) En barselspulje, der skal sikre at institutter/centre og bevillingshavere kompenseres for den merudgift som måtte opstå i forbindelse med forskeres barselsorlov, som ikke dækkes af eksterne bevillinger (ikke ph.d.'er)
- b) Midlertidigt at understøtte forskningen i barselsperioden med særlige midler, f.eks. laboratoriehjælp.
- c) At etablere ordninger, der kan være med til at sikre, at yngre forskere kommer godt i gang igen efter endt orlov (barsels- og forældreorlov).
- d) At dække ekstra udgifter for børnefamilier i forbindelse med udlandsophold

### Fakultetet øger dets viden om kulturel kønsbias i forskning:

Fakultetsledelsen skal i samarbejde med blandt andet Dansk Center for Forskningsanalyse gennemføre workshops, der har til formål at belyse forskellige forhold vedrørende kønspektiver og kulturel kønsbias i forskningsmiljøet, og hvad der virker i forhold til at nedbryde en sådan bias.

### Fakultet fastsætter følgende måltal for perioden 2016-2020:

A. Kønsbalancen i bedømmelsesudvalg til ph.d. afhandlinger, videnskabelige karrierestillinger og til post.doc stillinger.<sup>2</sup>

PH.D. AFHANDLINGER:

Andelen af kvinder i bedømmelsesudvalg  
skal i perioden 2016-2020 stige til 50%

VIDENSKABELIGE KARRIERESTILLINGER OG POST.DOC:

Andelen af kvinder i bedømmelsesudvalg  
skal i perioden 2016-2020 stige til 46%

<sup>1</sup> Se bilag 1 og bilag 2

<sup>2</sup> Videnskabelige karrierestillinger: se Vejledning til Institutledere om videnskabelige ansættelser på Health, Aarhus universitet, p. 3. 1 marts 2016

### B. Kønsbalance i videnskabelige karrierestillinger

Repræsentationen af kvinder i lektor- og professorstillinger på fakultetet skal gradvist øges frem til 2020.

#### LEKTORNIVEAU:

Målet er en stigning i repræsentationen af kvinder i videnskabelige karrierestillinger på lektorniveau i perioden 2016-2020 til samlet 50%

#### PROFESSORNIVEAU:

Målet er en stigning i repræsentationen af kvinder i videnskabelige karrierestillinger på professorniveau i perioden 2016-2020 til samlet 40%

For institutternes egne måltal, se bilag 3.

## 2. ANSÆTTELSESSTRUKTURER OG ANSÆTTELSESKRITERIER

### Stillingsopslag:

Institutterne har ansvar for, at stillinger opslås åbent og internationalt og med den bredest mulige profil under hensyntagen til den ønskede faglige udvikling ved enheden. Opslaget skal formuleres i et sprog, der henvender sig til begge køn.

Stillingsopslag skal eksplicit gøre opmærksom på, at der i vurderingen af ansøgerne vil blive taget højde for perioder med barsels- og forældreorlov.

Stillingsopslaget skal eksplicit gøre opmærksom på, at ansøgere vil blive vurderet ud fra brede faglige kriterier med udgangspunkt i fakultetets 4 kerneaktiviteter jfr. fakultetets supplerende kriterier for ansættelser af videnskabeligt personale.<sup>3</sup>

### Rekruttering:

Institutterne har ansvaret for, at indstillinger til forskellige priser så vidt muligt afspejler rekrutteringsgrundlaget. Er det ikke muligt, skal der forelægge en skriftlig begrundelse herfor. Institutterne har også ansvaret for at ansøgerfeltet afspejler rekrutteringsgrundlaget.

***"Ansøgerfeltet til videnskabelige stillinger på adjunkt-, lektor- og professorniveau skal afspejle rekrutteringsgrundlaget. Begge køn skal således så vidt muligt og under faglige hensyn være repræsenteret blandt ansøgerne - disse muligheder kan evt. afsøges af søgekomiteer inden opslag af stillingen. Såfremt der i forbindelse med opslag af karrierestillinger ikke er ansøgere af begge køn, skal instituttet afgive en skriftlig begrundelse herfor, der stiles til dekanen."***<sup>4</sup>

Forskningsledere og institutledere skal således være særligt opmærksomme på at opfordre kvalificerede kvinder både indenfor og udenfor AU til at søge.

<sup>3</sup> Kriterier for ansættelse af videnskabeligt personale ved Aarhus Universitet, Health, 1 marts 2016

<sup>4</sup> Vejledning til institutledere om videnskabelige ansættelser på Health, Aarhus Universitet, afsnit 1.4 Rekrutteringsgrundlag p. 4.

*Sammensætning af tildelingsudvalg (ph.d.), bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg:*

Institutterne har ansvar for, at begge køn så vidt muligt er repræsenteret i tildelings- bedømmelses- og ansættelsesudvalg.

Ph.d. hovedvejleder har ansvar for, at begge køn så vidt muligt er repræsenteret i ph.d.- bedømmelsesudvalg. Jfr. også måltal under 1. Er det ikke muligt, skal der forelægges en skriftlig begrundelse herfor, der stiles til ph.d.-udvalget.

*Ansættelseskriterier og bedømmelse:*

Vurderingen af en ansøgers kvalifikationer skal ske med udgangspunkt i fakultetets kriterier for ansættelse af videnskabeligt personale.<sup>5</sup>

I vurderingen af de enkelte ansøgere skal perioder med barsels – eller forældreorlov godskrives i optælling af tidsforbrug og produktivitet.

### **3. KARRIERE- OG TALENTUDVIKLING**

Et systematisk og vedholdende fokus på talent- og karriereudvikling for yngre såvel som fastansatte forskere er med til at sikre, at alle forskertalenter, også kvinder, ses og anerkendes. Fakultetets rekrutteringspolitik er i den sammenhæng et vigtigt instrument.<sup>6</sup> Institutterne kan bidrage til og synliggøre: AU's VIP mentorprogram 'Styrk Talentet' (Adjunkter og Post.docs), karrierevejledning i AU Career (Ph.d.), Health's karriererådgiverpanel (ph.d.) og/eller etablere egne mentorordninger. Endelig skal Institutterne give tydelig feed back om præstationer og karrieremuligheder til alle videnskabelige medarbejdere ved den årlige MedarbejderUdviklingSamtale (MUS).

### **4. FLEKSIBLE KARRIEREMULIGHEDER**

Der skal gives mulighed for kontakt med arbejdspladsen/forskergruppen under barsel. Institutterne har ansvar for, at yngre forskere kommer godt i gang igen efter afsluttet orlov, barselsorlov eller anden orlov, eller efter afsluttet udlandsophold.

### **5. INTERNATIONAL MOBILITET**

Der bør etableres støtteordninger der gør det nemmere at opdele udlandsophold i flere kortere perioder.

<sup>5</sup> Kriterier for ansættelse af videnskabeligt personale ved Aarhus Universitet, Health.1. marts 2016

<sup>6</sup> Recruitment of Young Research Talents. Research Talent Development at Health, 2014

## FAKULTETETS HANDLEPLAN FOR FLERE KVINDER I FORSKNING 2016-2020

Årlig opfølgning vedr. kønsbalancen i bedømmelsesudvalg og kønsbalancen i videnskabelige karrierestillinger, post.doc stillinger og indskrevne ph.d.

Ansvarlig	Kønsbalancen i bedømmelsesudvalg til ph.d. afhandlinger, videnskabelige karrierestillinger og post.doc stillinger i opfølgningsperioden.	Kønsbalancen i ansøgere til ph.d og ansøgere til videnskabelige karrierestillinger og post.doc stillinger i opfølgningsperioden.	Kønsbalancen i indskrevne ph.d. og ansatte i videnskabelige karrierestillinger og post.doc stillinger i opfølgningsperioden.	Kønsbalancen i indskrevne ph.d., ansatte i videnskabelige karrierestillinger og post.doc stillinger – samlet/total.	Kønsbalancen i videnskabelige karrierestillinger og post.doc stillinger besat uden opslag i perioden og total. (øremærkede midler, søgekomite/kaldelse, tidsbegrænset ansættelse over 1 år.	Kønsbalancen i ansøgere til tenure track stillinger og ansatte i tenure track stillinger i opfølgningsperioden og samlet/total.
Ph.d. skolen						
Institutter						
HR	AU HR	HE HR	AU HR	AU HR	HE HR	



## FAKULTETETS HANDLEPLAN FOR FLERE KVINDER I FORSKNING 2016-2020

Institutternes måltal 2016-2020

Institut	Andelen af kvinder i bedømmelsesudvalg skal i 2020 udgøre		Andelen af kvinder i videnskabelig karrierestillinger og post.doc skal i 2020 udgøre	
	Stillingsniveau	Procent	Stillingsniveau	Procent
<b>Institut for Klinisk Medicin</b>				
	Ph.d. afhandlinger	50	Ph.d. afhandlinger	60
	Adjunkt/post.doc	50	Adjunkt/post.doc	50
	Lektor	50	Lektor	50
	Professor	40	Professor	35
<b>Institut for Biomedicin</b>				
	Ph.d. afhandlinger	50	Ph.d. afhandlinger	60
	Adjunkt/post.doc	40	Adjunkt/post.doc	55
	Lektor	50	Lektor	50
	Professor	25	Professor	25
<b>Institut for folkesundhed</b>				
	Ph.d. afhandlinger	50	Ph.d. afhandlinger	60
	Adjunkt/post.doc	40	Adjunkt/post.doc	60
	Lektor	50	Lektor	50
	Professor	50	Professor	40
<b>Institut for Odontologi</b>				
	Ph.d. afhandlinger	50	Ph.d. afhandlinger	50
	Adjunkt/post.doc	50	Adjunkt/post.doc	50
	Lektor	50	Lektor	50
	Professor	50	Professor	50
<b>Institut for Retsmedicin</b>				
	Ph.d. afhandlinger	50	Ph.d. afhandlinger	50
	Adjunkt/post.doc	50	Adjunkt/post.doc	50
	Lektor	50	Lektor	50
	Professor	50	Professor	50





AARHUS  
UNIVERSITET  
HEALTH