



AARHUS
UNIVERSITETS
HANDLEPLAN FOR
FLERE KVINDER I
FORSKNING
2016-2020

Besluttet den 15/3 2016

AU's handleplan for flere kvinder i forskning

Aarhus Universitet har samlet set en kendt udfordring med at tiltrække og fastholde kvindelige forskere i de øverste stillingsniveauer og dermed få alle talenter i spil.

Kønssammensætningen af forskerne på Aarhus Universitet varierer meget i forhold til karriereniveaet - med en overordnet kønsbalance på ph.d. niveau, mens fire ud af fem professorer er mænd. På adjunkt/forsker-, lektor/seniorforsker- og professorniveaet ligger AU's andel af kvindelige forskere under EU-gennemsnittet og et godt stykke under niveaet i de øvrige nordiske lande.

Dette er en udfordring, som Universitetsledelsen anerkender og ønsker at ændre. Med handleplanen forpligtes organisationen på at fremme lige muligheder for alle og derved forbedre kønsbalancen blandt forskere på alle niveauer. Handleplanen supplerer Aarhus Universitets overordnede personalepolitik og delpolitik for ligestilling og mangfoldighed (www.au.dk/personalepolitik).

Handleplanen indeholder fem prioriterede indsatsområder med en række anbefalinger og forslag til handlinger. De identificerede handlinger tilstræber at sikre lige muligheder for mænd og kvinder i forskning og vil fjerne eller reducere strukturelle og kulturelle barrierer, der erfaringsmæssigt afholder mange talentfulde kvinder fra at vælge en forskningskarriere. Handleplanen lægger således ikke op til positiv særbehandling, men skal sikre at alle talenter kommer i spil, så AU i højere grad kan både tiltrække og fastholde kvindelige forskertalenter og derved styrke AU's forskningsposition.

Institutterne på Aarhus Universitet har meget forskellige udgangspunkter og derfor er handleplanen udarbejdet som et katalog af initiativer. Hvert institut skal identificere og iværksætte de initiativer, som er mest relevante for at sikre en mere ligelig kønsbalance. Institutterne skal opstille forpligtende måltal frem til 2020, og der vil ske en årlig opfølgning på implementering af prioriterede handlinger på alle ledelsesniveauer i organisationen.

Indsatsområde 1: LEDELSESFOKUS PÅ LIGESTILLING		
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling
Politik for ligestilling og mangfoldighed	Jf. lov om ligestilling af kvinder og mænd skal statslige institutioner udarbejde en ligestillingspolitik.	AU-niveau: Universitetsledelsens politik om ligestilling og mangfoldighed er gældende for alle ansatte på AU. Politikken indgår som en delpolitik i AU's samlede personalepolitik.
Handleplaner for flere kvinder i forskning 2015-2020	AU's handleplaner pr. fakultet udløb i 2014. Jf. anbefalinger fra uddannelses- og forskningsministeriet (april 2015) bør alle forskningsinstitutioner opstille ambitiøse målsætninger, udarbejde konkrete handleplaner og løbende foretage systematisk opfølgning på ligestillingsarbejdet.	AU-niveau: <ul style="list-style-type: none">Systematisk årlig opfølgning på universitetsledelses-, fakultets- og institutniveau. Udviklingen i AU's personalesammensætning overvåges og tallene offentliggøres løbende og på fakultet/institut/centerniveau. Fakultets- og institut-/centerniveau: <ul style="list-style-type: none">Fakulteterne samt institutter/centre vælger, hvilke handlinger, de ønsker at arbejde med for at adressere det pågældende områdes udfordringer med ligestilling.Institutterne skal opstille måltal baseret på realistiske vurderinger for besættelser af videnskabelige stillinger på alle niveauer og følge op på disse måltal.

Indsatsområde 2: REKRUTTERING OG ANSÆTTELSE		
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling
Tydeligere kvalifikationskrav	Danmark sakker bagud på ligestilling - også i akademien - i forhold til resten af verden. Velbeskrevne krav for, hvilke kvalifikationer der skal til for at opnå ansættelse i de forskellige stillingskategorier vil øge gennemsigtigheden og tydeliggøre karrieremuligheder for alle uanset alder, baggrund og livssituation.	<p>AU-niveau:</p> <p>Sikre, at der på fakultets- eller institutniveau foreligger tydelige, transparente og internationalt valide beskrivelser af kvalifikationskravene til de enkelte stillingskategorier.</p> <p>Fakultets- og institutniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Såvel opslag som bedømmelser skal sikre, at både forskning og undervisning/videnudveksling og for eksempel ledelse, formidling og vejledning tillægges vægt i ansættelser af faste medarbejdere. <p>Institut-/centerniveauet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Påpasselighed med ikke at cementere en allerede udpræget skæv kønsbalance ved rekruttering af nye medarbejdere.
Åbne rekrutteringer og brede stillingsopslag	<p>Jf. rapport fra ministeriets taskforce (om Flere Kvinder i Forskning) besættes næsten 1/3 af AU's professorater (2011-2013) uden opslag. Ved åbne rekrutteringer med opslag øges kvindelige ansøgere chance for ansættelse markant. Og konkurrencen om stillinger sker på en gennemskuelig måde og på lige vilkår.</p> <p>Snævre stillingsopslag gør det generelt svært at tiltrække flere kvalificerede ansøgere, herunder kvinder. Hvorimod brede stillingsopslag medvirker til at sikre en større samt mere kvalificeret og mangfoldig ansøgerskare og dermed lige muligheder for alle ansøgere. Erfaringsmæssigt er der højt kvalificerede videnskabelige kandidater, der genkender sig selv dårligt i en ensidigt konkurrencebetonet og individualiserende profil.</p>	<p>Fakultetsniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Udformning af retningslinjer og rådgivningsmulighed i forbindelse med stillingsopslag, således at der sikres mod kønsbias. <p>Institut-/centerniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anvendelse af søgekomiteer før opslag, der hvor det skønnes at kunne sikre et bedre og mere kønsbalanceret ansøgerfelt. ▪ Som hovedregel skal alle videnskabelige stillinger på adjunkt, lektor og professorniveau i åbent opslag. ▪ Anvendelse af brede opslag, herunder fokus på ordvalg i formulering af kvalifikationskrav i særdeleshed og stillingsopslag i almindelighed. Ligeledes skal det tydeligt fremgå i opslaget, at ansøgerens aktiviteter vurderes i forhold til den reelle forskningstid herunder at f.eks. barsel trækkes fra forskningstiden. ▪ Fokus på at udvælge og ansætte den bedst kvalificerede ansøger i et bredt perspektiv – der f.eks. tilgodeser uddannelses-, videnudvekslings- og forskningsmæssige kompetencer ligeværdigt – og herudover tilgodeser instituttets behov for medarbejdere der gerne samarbejder og bidrager til fællesskabet. Ved stillingsbesættelser, hvor der ikke er en klar forskel i kvalifikationer mellem de bedst kvalificerede ansøgere, bør ønsket om at skabe

		en balanceret kønsprofil på instituttet indgå med betydelig vægt i den endelige beslutning.
Bredt sammensatte bedømmelses- og ansættelsesudvalg samt øvrige råd, nævn og udvalg	Videnskabelig data viser, at bedømmere vurderer ansøgere med en profil, der ligner deres egen ('spejlbillede'), som mere kvalificerede. Et mangfoldigt sammensat bedømmelses- og ansættelsesudvalg øger derfor chancen for en mere objektiv bedømmelse og kvalificeret valg af ansøger. En bredere kønssammensætning og mangfoldighed i nævn, råd og udvalg vil medvirke til at kvalificere og skabe mere balancerede beslutninger.	<p>Fakultetsniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Begge køn skal så vidt muligt og under faglige hensyn være repræsenteret i alle bedømmelses- og ansættelsesudvalg samt råd, nævn og udvalg på fakultetsniveau. At opnå repræsentation af begge køn kan også sikres ved at eksterne medlemmer repræsenterer det underrepræsenterede køn. Indskrives i Fakultetets retningslinjer. <p>Institut-/centerniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Begge køn skal så vidt muligt og under faglige hensyn være repræsenteret i alle bedømmelses- og ansættelsesudvalg samt råd, nævn og udvalg på institut-/centerniveau. Der skal dog tages højde for den aktuelle kønsbalance inden for fagområdet. At opnå repræsentation af begge køn kan også sikres ved at eksterne medlemmer repræsenterer det underrepræsenterede køn i bedømmelses- og ansættelsesudvalg.
Bedømmelse af den faktiske forskningstid (excl. evt. orlov)	Tidligt i en forskers karriere er der ofte forskel på mænd og kvinders samlede forskningsproduktion pga. længere barselsorlov for kvinder og evt. plejeorlovsperioder. Overgangen fra tidsbegrænsede kvalifikationsstillinger til den første fastansættelse kan derfor være en udfordring at opnå inden for den normerede tid for nogle unge kvindelige forskere.	<p>Fakultets- samt institut- og centerniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Systematisk godskrivning af barselsorlov og andre omsorgsrelaterede perioder i optællingen af tidsforbrug, produktion og impact ved vurderingen af ansøgere til permanente stillinger. Opfordre ansøgere til at synliggøre evt. orlovsperioder, hvor ansøgeren ikke har været aktiv forsker.

Indsatsområde 3: TALENTUDVIKLING		
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling
Systematisk talent- og karriereudvikling	Det er afgørende for Aarhus Universitets fortsatte udvikling at fastholde de dygtige forskere på alle niveauer ved at arbejde systematisk med talentudvikling, således at mangfoldigheden og herigennem robustheden i forskningsmiljøerne styrkes. Det kan udgøre en barriere for unge forskeres karrierevalg og -udvikling, at der mangler en systematisk model for, hvordan talent vurderes.	<p>AU-niveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Stærkt ledelsesfokus på mangfoldighedens betydning for stærke forskningsmiljøer. <p>Fakultetsniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> Øget anvendelse af tenure track-forløb som led i at skabe større klarhed om fremtidig karriereudvikling. <p>Institut-/centerniveauet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Øget fokus på talentudvikling som vigtig ledelses- og vejlederdisciplin, herunder at kunne identificere, anerkende, vejlede og motivere

		talenter. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompetenceudvikling af ledere og vejledere.
Udarbejdelse af karriere- og udviklingsplaner	Jf. Psykisk APV 2012 efterlyser flere forskere på AU tydeligere mål, feedback og vejledning på deres faglige og personlige karriereudvikling.	Institut-/centerniveauet: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Systematisk udarbejdelse af karriere- og udviklingsplaner for den enkelte forsker, for eksempel ifm. MUS, inkl. løbende feedback og opfølgning på planen. ▪ Udbredelse af mentorordninger – opfordre til, at både etablerede og unge forskere deltager i mentorordning, fx AU's VIP mentorprogram "Styrk Talentet".
Profilering af rollemodeller	Synlige rollemodeller fx kvindelige topforskere eller ledere øger opmærksomheden på karrieremuligheder og fremmer ligestilling og mangfoldighed.	AU- og fakultetsniveau: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Profilartikler og anerkendelse af kvindelige rollemodeller, herunder diversiteten af disse, i relevante interne og eksterne medier. ▪ Øget opmærksomhed på balance i kønsfordelingen i tildelingen af AU's interne forskningsmidler. Institut- og centerniveau: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Opfordre kvindelige rollemodeller til at melde sig som mentorer for unge forskere. ▪ Øget opmærksomhed på at indstille kvalificerede kvindelige forskere til poster, priser, bevillinger, mv.

Indsatsområde 4: INTERNATIONAL MOBILITET OG UDENLANDSOPHOLD		
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling
Økonomisk støtte til dækning af ekstra udgifter	Udlandsophold er ofte forbundet med store økonomiske omkostninger. Det gør sig særligt gældende for forskere med små børn eller ægtefællens manglende jobmulighed under udlandsopholdet.	AU- og fakultetsniveauet: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Initiativer til sikring af udlandsophold, også for forskere med familie.
Fleksibilitet i forhold til udlandsophold	Udlandsophold er vigtigt for nogle unge forskeres karriere, men falder ofte sammen med det tidspunkt, hvor mange stifter familie. Derfor kan krav om international forskningsmobilitet (som meriteringskriterie) være en barriere for unge og særligt kvindelige forskere. Der er behov for øget indsats for at få talentfulde forskere til at tage på forskningsophold på udenlandske meriterede universiteter, uden at det går ud over familielivet.	Fakultets- og institut-/centerniveauet: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fleksible udlandsophold. Det kunne fx være muligheden for at tælle flere kortere forskningsophold som ét langt. ▪ Øget fokus på rådgivning- og assistance ift. jobmuligheder for forskeres ægtefælle/samlever ("dual career programmes") samt børnepasning i udlandet.

Indsatsområde 5: ATTRAKTIV KULTUR		
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling
Skab og synliggør attraktive arbejdsvilkår	<p>Store dele af forskningsverdenen er præget af en arbejdskultur med hård konkurrence om resultater, publiceringer og midler. En universitetskarriere og den internationale konkurrence om forskningsstillinger kræver, at man kan og vil yde noget ekstraordinært. Kvindelige forskertalenter kan og vil, men hindres ofte af strukturelle og kulturelle barrierer. Man kan ændre kønsbalancen ved at ændre kultur og struktur. I AU's mål om at være en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads er det vigtigt, at der skabes nødvendig fleksibilitet og plads til forskere af begge køn.</p> <p>De kvindelige forskeres publikationsfrekvens daler typisk i barselsperioder og det 'efterslæb' stiller dem i en ulige konkurrencesituation og forfølger dem i hele deres karriereforløb, hvis man ikke sikrer en struktur, der tager højde for dette forhold.</p>	<p>AU-niveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beslutning om mere fleksible karrierestrukturer, dvs. at barselsorlov godskrives i optællingen af tidsforbrug, produktivitet og impact, så særligt kvindelige forskere kan nå at avancere til højere forskerstillinger inden for en mere fleksibel tidsramme. <p>AU-, fakultets- samt institut-/centerniveauet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anerkende og synliggøre kvinders bidrag til forskningsmiljøerne som akademiske arbejdspladser. ▪ Sikre et attraktivt arbejdsmiljø, herunder værdier og omgangsformer, der erfaringsmæssigt tiltrækker og fastholder såvel kvinder som mænd. ▪ Sikre mulighed for balance mellem arbejde og familieliv - særligt i perioder, hvor den enkeltes behov for fleksibilitet er størst. ▪ Udnytte Danmarks ry som et godt "familieland" til at promovere AU internationalt.
Oprettelse af barselspuljer	<p>Barselsorlov medfører ofte en merudgift for arbejdspladsen og ift. eksterne bevillinger er der måske ikke økonomiske ressourcer til en orlov. Da kvinder ofte har længst barselsorlov, udgør dette en strukturel barriere for kvindelige ansøgere.</p>	<p>Fakultetsniveau:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Etablering af barselspuljer på fakultets- eller institutniveau, som skal sikre, at institutter/centre og bevillingshavere kompenseres for den merudgift, som måtte opstå i forbindelse med forskeres barselsorlov ▪ Etablering af ordning, som skal sikre, at forskere (uanset køn) kommer godt i gang efter endt orlov. Det kan fx være støtte til at "vedligeholde" forskningsprojektet under orlov, reduceret undervisningsforpligtelse i en periode, medhjælp til et forskningsprojekt mv.

AU's handleplan for flere kvinder i forskning er udarbejdet på grundlag af:

- Input fra alle fakultets- og administrationsledelser, blandt andet via Udvalget for Mangfoldigheds besøgsrunde i 2013
- Lokale handleplaner fra hvert fakultet/hovedområde i 2009-2014
- Behandling i Udvalget for Forskning og Eksternt samarbejde primo 2015
- "Anbefalinger om Flere Kvinder i Forskning" fra Uddannelses- og Forskningsministeriets taskforce
- Drøftelser i fakultetsledelserne i efteråret 2015
- Bred høring af fora på institutniveau og akademiske råd primo 2016
- Endelig vedtagelse i universitetsledelsen den 15. marts 2016