

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 adjunkt-niveau, 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

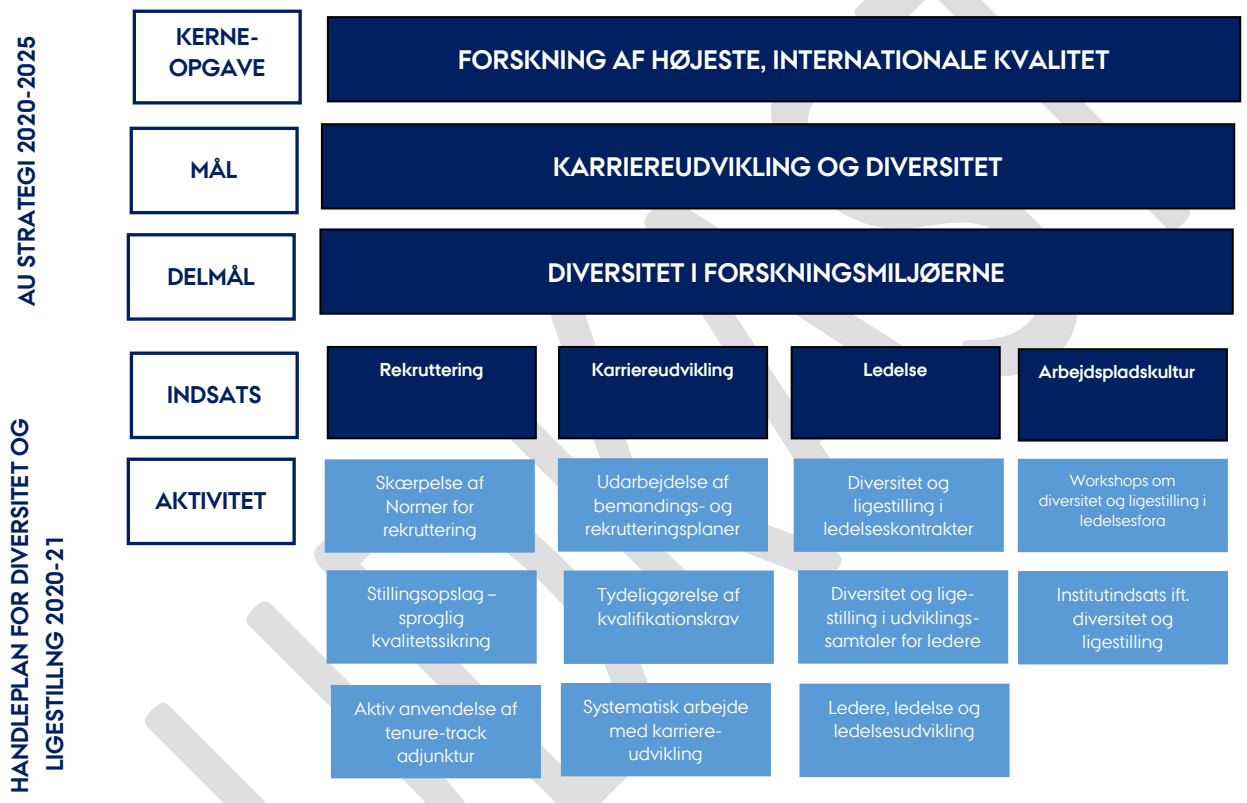
Handleplanen beskriver de aktiviteter, som Aarhus Universitet vil arbejde med i perioden 2020-2021 inden for fire overordnede indsatsområder:

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
3	Aktiv anvendelse af tenure track-adjunktur	-	xo	x	-	o
Karriereudvikling						
4	Udarbejdelse af bemandings- og rekrutteringsplaner	-	-	x	-	o
5	Tydliggørelse af kvalifikationskrav	-	x	x	o	o
6	Systematisk arbejde med karriereudvikling	xo	x	x	-	o
Ledelse						
7	Diversitet og ligestilling i ledelseskontrakter	xo	xo	-	-	-
8	Diversitet og ligestilling i udviklingsamtaler for ledere	x	x	-	o	-
9	Ledere, ledelse og ledelsesudvikling	x	-	-	o	-
Arbejdspladskultur						
10	Workshops om diversitet og ligestilling i ledelsesfora	xo	x	-	-	o
11	Institut-indsats i forhold til diversitet og ligestilling	xo	x	-	-	o

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.	Institulleder 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.	Institulleder – 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 Institullederne 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. Institulleder 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 fakultetssekretariatene 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.