

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

Dato	Klokkeslæt	Sted	Nr.
15. juni	14.00-15.30	Rektoratets mødelokale	2

Faste deltagere	Brian Bech Nielsen (BBN), Berit Eika (BE), Dorte Staunæs (DS), Andreas Røpstorff (AR), Jacob Kjær Eskildsen (JKE), Natalie Munkholm (NM), Siri Beier Jensen (SBJ), Ebbe Bødtker (EB), Daniel Otzen (DO), Birgit Schiøtt (BS), Ole Hertel (OH), Anne Jensen (AE), Anne Behnk (AB), Søren Dam (SD) Sekretariatsbetjening: Inge Liengaard Universitetsledelsens Stab (IL)
Afbud	Søren Dam, Ebbe Bødtkjer
Gæster	
Noter	Inge Liengaard

Nr.	Dagsordenspunkt
1	Godkendelse af dagsorden og referat
Noter	-
Konklusion	Dagsorden og referat blev godkendt.
2	Handleplan for ligestilling 2020-22: Årlig opfølgning 2021
Noter	<p>BBN introducerede kort.</p> <p>Herefter gav udvalgets medlemmer en kort tilbagemelding fra eget fakultet/administration om, hvad der er lykkedes i 2021, og hvad der fortsat udestår.</p> <p><u>Arts</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Har etableret et fakultetsdiversitets- og ligestillingsudvalg, hvor også phd.studerende og TAP er repræsenteret. • Har arbejdet med bredere diversitetsbegreb – det er nyt territorium. Der har gjort erfaringer gennem forskellige aktiviteter; herunder afprøvelse af værktøj om sproglig screening af stillingsopslag. • På den organisatoriske bane er der etableret et åbent forum, som drøfter diversitet i undervisningen en gang om måneden. Ligeledes er der etableret et netværk for diversitetsforskere. • Ved seneste professor-rekrutteringer sås, at internationale ansøgere fra fx USA/Australien helt naturligt adresserer diversitet i deres materiale. <p>Observationer ift. det videre arbejde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Man vil gerne blive bedre til at dele de erfaringer, som gøres lokalt, på tværs af organisationen. • Der har været et par sager, som vedrører racisme, og der har været en usikkerhed om, hvordan det bedst håndteres.

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

BSS

- Der er indsats på alle institutter, hvilket er positivt.
- Engagementet er varierende – nogle steder arbejder man engageret og opnår resultater.
- Andre steder er interessen måske mindre.
- Nogle steder er de valgte indsatser ikke nødvendigvis rettede mod en identificeret lokal udfordring.

Observationer ift. det videre arbejde

- Arbejdet med ligestilling og diversitet er forankret i fakultetsledelsen. Det betyder, at emnet konkurrerer med de mange øvrige opgaver.
- Det betyder også, at medarbejdere ikke er inkluderet i arbejdet. Det kan være en årsag til, at medarbejdere kan opleve, at det er en dagsorden, der ikke fylder meget på fakultetsniveau.

Health

- Der er etableret et nyt udvalg på fakultetsniveau.
- Der er en mere nøgtern dialog om ligestilling og diversitet i dag.

Observationer ift. det videre arbejde

- Forankring på institutniveau er fortsat en vigtig opgave, og det kræver en vedvarende tydelighed i ledelseslaget.

Nat

Der er iværksat en række forskellige aktiviteter; bl.a.

- Karriereudvikling for postdoc/adjunkter
- Revidering af ABC-kriterier
- Brug af karrieregrants
- Evaluere tenure track ordning

Observationer ift. det videre arbejde

- Der arbejdes på at etablere et Junior Academy på fakultetet
- Arbejdet med at indtænke ligestilling/diversitet i LUS udestår
- Der er et ønske om mere frihed ift. standard-passus om ligestilling og diversitet i stillingsopslag.

Tech

- Der er etableret et diversitets- og ligestillingsudvalg, som er aktivt, og emnet tages alvorligt i fakultetsledelsen.
- Flere institutter har etableret egne ligestillings- og diversitetsudvalg.
- Der arbejdes med både køn og internationale medarbejdere.

Observationer ift. det videre arbejde

- Det er fortsat svært, hvordan man konkret arbejder med arbejdspladskultur/bias.
- Indsatsen viser sig endnu ikke i tallene.

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

	<ul style="list-style-type: none">• Det kan være en udfordring at få den tilstrækkelige volumen og diversitet i ansøgerfeltet, men der er en opmærksomhed herpå. <p><u>Enhedsadministrationen</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Enhedsadministrationen har primært bidraget til understøttelsen af handleplanen, men man begynder også at arbejde med diversitet og ligestilling i egne rækker. Der kan fx være et potentiale i at arbejde med Normer for rekruttering <p><u>Fælles drøftelse</u></p> <ul style="list-style-type: none">• APV rapporten viser en tydeligt en forskel på mænds og kvinders trivsel på AU og bør give anledning til diskussion. Resultatet skal ydermere ses i lyset af, at kvinder normalt er mere tilfredse end mænd, når der måles på trivsel på arbejdspladsen. For de yngre i midlertidige stillinger handler det primært om usikre fremtidsudsigter. For de fastansatte handler det bl.a. om balance i arbejdslivet.• Når man læser den samlede tilbagemelding fra fakulteterne, får man indtryk af, at det går godt. Men forankring og forandring er stadig en udfordring.• Der var en opfordring til at fremme tværgående videndeling og inspiration; fx i form af katalog/skabelon, "karavane" – konkrete eksempler på, hvordan der arbejdes lokalt.• Når det gælder rekruttering, så har vi faktisk mange greb/værktøj- alligevel går den overordnede udvikling ikke mod bedre balance.• Det sværeste at arbejde med er kulturen/dagligdagen.• Det tager lang tid at ændre balancen, men det er umuligt, hvis tilgangstallene ikke bedres. Det er særligt bekymrende, hvad angår adjunkturet, fordi det er indgangen til en akademisk karriere.• Det er vigtigt, at ledelsen står på mål for egen politik/position. Behov for meget tydelig kommunikation.
Konklusion	Diversitets- og ligestillingsudvalget drøftede udviklingen, når det gælder ligestilling/diversitet på AU i 2021. Det blev bl.a. understreget, <ul style="list-style-type: none">• At forandring og forankring kræver et behov for konstant ledelsesfokus – fra UL og fra fakultetsledelsen.• At der er brug for at fremme tværgående videndeling om det lokale arbejde på institutter/enheder.
3	Handleplan 2023-25: Principper for opfølgning
Noter	BE introducerede kort til punktet: Hvilke principper for opfølgning skal den nye handleplan udformes efter? Hvad vil vi beholde, og hvad skal gentænkes?
	<u>Drøftelse</u>

Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

	<ul style="list-style-type: none">• Data er vigtige. Særligt når det gælder tilgang. Det blev foreslået at lave måltal for tilgang. Ligeledes foreslået at kunne differentiere mellem tilgang af ”interne” og ”eksterne” medarbejdere.• Udvalgene på fakulteterne er sammensat forskelligt, men har en bred repræsentation. De kan evt. bruges ift at få feedback/lave opfølgning.• Forslag om survey; herunder brug af vignetter. På Arts har man erfaringer med brug af vignetter i dialoger på tværs af institutter.• En model for opfølgning bør have fokus på både implementering og kulturforandring. Evt. hente inspiration fra online-kursus om ansvarlig forskningspraksis.• Energi skal primært bruges på at udvikle/forandre frem for at afrapportere.• Afrapportering kan både være på outcome og på indsatsen.
Konklusion	<p>Diversitets- og ligestillingsudvalget gav input til, hvilke pejlemærker en model for opfølgning i ”Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25” skal udarbejdes efter.</p> <p>Der blev bl.a. peget på:</p> <ul style="list-style-type: none">• Mere fokus på tværgående organisatoriske udvikling• Behov for fortsat monitorering jf. krav til GEP.• At APV-resultater kan bruges på det lokale niveau.
4	Eventuelt
Noter	Anne Behnk orienterede kort om forsøg med værktøj til screening af stillingsopslag (jf. Handleplan 2020-22). Forsøget er forankret i AU HR. Jf. erfaringerne fra Arts er det vigtigt med klar kommunikation om formål og brug af værktøjet.
Konklusion	-