

## Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

| Dato      | Klokkeslæt  | Sted          | Nr. |
|-----------|-------------|---------------|-----|
| 23. marts | 14.00-15.30 | Frandsensalen | 1   |

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>Faste deltagere</b> | Brian Bech Nielsen (BBN), Berit Eika (BE), Dorthe Staunæs (DS), Bjarke Paarup (BP), 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)<br><br>Sekretariatsbetjening: Inge Liengaard Universitetsledelsens Stab (IL) |
| <b>Afbud</b>           | Daniel Otzen, Anne Behnk.  |
| <b>Gæster</b>          |  |
| <b>Noter</b>           | Inge Liengaard   |

| Nr.        | Dagsordenspunkt   |
|------------|---|
| <b>1</b>   | <b>Godkendelse af dagsorden og referat</b>  |
| Noter      | -   |
| Konklusion | Dagsorden og referat blev godkendt.   |
| <b>2</b>   | <b>Input til Handleplan for ligestilling 2023-25:<br/>Udvalgets forslag til mål, datagrundlag og fælles aktiviteter</b>   |
| Noter      | BE kvitterede for det fremsendte materiale og introducerede kort til opgaven:<br>At vælge 1-2 aktiviteter pr. indsatsområde.<br><br><b>1. Rekruttering</b><br><u>Intro v. arbejdsgruppen</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rekruttering er tæt forbundet med karriereudvikling/fastholdelse og arbejdspladskultur.</li> <li>De centrale udfordringer er: de yngre forskeres indgang til faste stillinger samt overgangen til professorat.</li> <li>Det er en udfordring overhovedet at få det underrepræsenterede køn til at søge og til at blive. Her er tenure et nyttigt redskab. Det samme gælder systematiske karrierevejledningsforløb.</li> <li>Andre forslag til aktiviteter er exitsamtaler, understøttelse til medarbejdere, der er på barsel/vender tilbage efter barsel. Ligeledes fortalere for at anvende bredere meriteringsbegreb.</li> </ul> <u>Drøftelse</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Karriereudvikling for unge forskere skal italesættes og tydeliggøres.</li> <li>OBS på igangværende proces i EU ift. meritering. Det franske formandskab arbejder for en hurtig beslutningsproces.</li> </ul> |

**Universitetsledelsens  
Stab**

Aarhus Universitet  
 Nordre Ringgade 1  
 8000 Aarhus C  
 Tlf.: 87150100

## Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

- Hvis vi reelt skal rekruttere bredt, så er der en social-økonomisk slagside, idet nogle internationale forskere ikke har råd til at søge, fordi det er omkostningsfyldt (flyrejser, oprette konto mv.)
- Flere af de fremsatte forslag kan indgå under de øvrige indsatsområder.
- Forslag om mere interventionistisk tilgang til søgekomiteer: det skal starte tidligere og bredere (indtænke familie, understøtte etablering).
- AU kan profilere sig stærkere på tværfaglighed og samarbejdskultur; det virker appellerende ift. potentielle internationale medarbejdere.
- Der bør være fokus på rekruttering på juniorniveau, for her er det nemmere at flytte folk.

### Forslag til aktiviteter

1. Mere aktivistisk brug af søgekomiteer
2. Helhedsorienteret rekrutteringssøgeproces ift. familie mv.

## **2. Karriereudvikling**

### Intro v. arbejdsgruppen

- Der er foreslået fire aktiviteter:
  - Aktivitet 1 vedr. fordeling/allokering af opgaver ("academic housekeeping"). Der er en oplevelse af, at man ikke alle steder har et godt overblik over opgavefordeling. Det vil være nyttigt med bedre fordeling (men samtidig også respekt for at alle ikke skal gøre alt).
  - Aktivitet 2 vedr. tydeliggørelse af forventninger til karriereudvikling (i forlængelse af den nuværende handleplan).
  - Aktivitet 3 vedr. MUS-samtaler med leder der har reel indflydelse (i forlængelse af den nuværende handleplan).
  - Aktivitet 4 vedr. "Karrieregenstart" – fx med genstartspakker.

### Drøftelse

- Der er en formodning om, at mænd sidder i forskningsudvalg og kvinder i uddannelsesudvalg. Der bør arbejdes for mere ligelig fordeling.
- Nogle steder har man valgt at gøre uddannelsesadministrativ erfaring til en forudsætning for at blive vurderet professoregnet. Dette har højnet interessen for opgaven. Dvs. man har gjort kvalifikationskrav tydeligere og bredere.
- Aktivitet vedr. MUS: udfordringen med dette er, at MUS er relativt kortsigtet, men udfordringen er at sikre den langsigtede karriereplanlægning. Nogle steder udarbejder man fx en fundingplan/karriereplan for de der ansættes som lektor. Denne bliver så en del af efterfølgende års MUS.
- Forslag om kompenserende tiltag: Når man påtager sig en større opgave for instituttet, kan der fx medfølge en finansieret ph.d.-stipendiat, således at man kan holde sin forskningsproduktion på niveau.
- Der findes karriereplaner for det vante karriereforløb, men der burde være flere mulige karriereforløb.

## Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

- OBS på at internationalisering (ikke-dansk talende kolleger) også kan være en faktor ift. karriereudvikling; fx de steder hvor dansk er hovedsproget. Der er forskellige løsninger ift. at imødegå dette, og det kan overvejes, om de skal tydeliggøres. Nogle steder indregnes det at tage dansk-kursus fx i undervisningsnorm.

### Forslag til aktiviteter:

1. Systematisk arbejde med karriereudvikling: én større strategisk karriereudviklingssamtale, der rækker 5-6 år frem (og som peger ind i instituttets strategiske behov og opgavebehov).
2. Harmonisering af systemer/bedre bevidst fordeling.

### **3. Ledelse**

#### Intro

- Der er foreslået to aktiviteter:
  - Aktivitet 1: Udarbejde ledelsesstandard/opskrift som tydeliggør hvad diversitetsledelse konkret indeholder. Udvikles gennem workshops på tværs af institutter/enheder.
  - Aktivitet 2: Diversitets- og ligestillingsudvalg på institut-/enheds- og fakultetsniveau.

#### Drøftelse

- Man skal stadig følge fordeling af køn på alle ledelsesniveauer.
- Obs på digitalisering i organisatoriske processer, fordi algoritmer mv. kan indeholde bias, der påvirker diversitet.
- De lokale diversitets- og ligestillingsudvalg kan indgå i den årlige opfølgning på handleplan for ligestilling.

### Forslag til to aktiviteter:

1. Udvikle ledelsesstandard.
2. Diversitets- og ligestillingsudvalg på alle institutter, enheder og fakulteter.

### **4. Arbejdspladskultur**

#### Intro

- Der er foreslået to aktiviteter:
  - Aktivitet 1: Infomøder om AUs arbejdspladskultur/Modtagelse af nye medarbejdere: Dels AU fælles velkomst (fælles tilgang) og så en mere lokalt tilpasset version (fak/institut/enhed). Formålet er at introducere nye medarbejdere til den eksisterende kultur og forventninger dertil.
  - Aktivitet 2: Et regelmæssigt kig på arbejdspladskultur i forhold til ligestilling og internationale kolleger. Formålet er regelmæssige ”eftersyn” af den gældende kultur – med fokus på at fremme trivsel hos flere køn og internationale kolleger.

## Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

|                   |  |
|-------------------|--|
|                   | <p><u>Drøftelse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktiviteterne vil betyde efterspørgsel på understøttelse fra HR. Det er en svær opgave at stå med selv som leder.</li> <li>• Institutterne har lidt forskellige erfaringer med den type arrangementer (aktivitet 1) – derfor obs. på at de afvikles, så de matcher lokale behov.</li> </ul> <p><u>Forslag til to aktiviteter</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intro til nye medarbejdere.</li> <li>2. Regelmæssige eftersyn af arbejdspladskultur.</li> </ol> <p><b>Generelle opmærksomhedspunkter</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indsatsområderne hænger tæt sammen, og det må gerne fremgå af den nye handleplan, at de understøtter og forudsætter hinanden.</li> <li>• Det skal ligeledes fremgå, at den nye handleplan bygger videre på den nuværende.</li> </ul> |
| <p>Konklusion</p> | <p>Diversitets- og ligestillingsudvalget</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Drøftede de fremsendte bidrag og besluttede, hvilke aktiviteter der skal arbejdes videre med.</li> <li>• Materialet gennemskrives med en opmærksomhed på, at aktiviteterne skal være tydelige og konkrete, således at det nemt kan afgøres, om de er gennemført.</li> </ul> <p>Næste skridt: Materialet sendes til kvalificering på fakulteter og i de akademiske råd.</p>   |
| <p><b>3</b></p>   | <p><b>Eventuelt</b></p>  |
| <p>Noter</p>      | <p>-</p>   |
| <p>Konklusion</p> |  |