

## Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

Dato	Klokkeslæt	Sted	Nr.
30. juni	10.30-12.00	Rektoratets mødelokale	2

<b>Faste deltagere</b>	Brian Bech Nielsen (BBN), Berit Eika (BE), Dorthe Staunæs (DS), Andreas Roepstorff (AR), Jacob Kjær Eskildsen (JKE), Natalie Munkholm (NM), Siri Beier Jensen (SBJ), Ebbe Bødtkjær (EB), Daniel Otzen (DO), Birgit Schiøtt (BS), Anders Brandt (ABRA), Anne Jensen (AE), Anne Behnk (AB), Søren Dam (SD)  Sekretariatsbetjening: Inge Lienggaard Universitetsledelsens Stab (IL)
<b>Afbud</b>	Dorthe Staunæs, Natalie Munkholm, Siri Beier Jensen, Birgit Schiøtt, Anne Jensen.  Virtuel deltagelse: Andreas Roepstorff
<b>Gæster</b>	Pkt. 5: Lise Wogensen Bach, prodekan Health
<b>Noter</b>	Inge Lienggaard

Nr.	Dagsordenspunkt
<b>1</b>	<b>Godkendelse af dagsorden</b>
Noter	-
Konklusion	<b>Godkendt</b>
<b>2</b>	<b>"Handleplan for ligestilling 2020-22" – Afsluttende opfølgning</b>
Noter	BE introducerede kort. Derefter en runde med de væsentligste betragtninger fra fakulteterne  <u>Drøftelsen</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>NAT:</b> det afgørende er det lange seje træk for at omsætte mål til virkelighed. Det handler om kulturforandring, og derfor skal det hele tiden italesættes, indtænkes og omsættes lokalt; enten på fak.- eller institut-institutniveau. På Nat arbejder man pt. med forskellige former for barselspakker; både ift. faste VIP og midlertidige VIP. Fondene søges inddraget. OBS på at statistikken nogle steder er bedre, end det umiddelbart fremstår, fx vækst i kvindelige professorer på nogle institutter, hvis man medtager forfremmelser.</li> <li>• <b>ARTS:</b> Har særligt arbejdet med professorerne, for det er synligt og sender derfor vigtigt signal. Forfremmelsesprogram har været en anledning til at få institutterne til at reflektere over selve professor-rollen: Hvad skal en professor kunne? Det har skabt et mere diversitets billede og bidraget til at identificere flere karriereveje. OBS. ift. det videre arbejde – det er vigtigt med fokus på internationale medarbejdere, og de udfordringer, som de oplever med at finde vej i systemet. Her er behov for samlet strategi. Andre store universiteter har tydelige steder i organisationen, hvor man kan gå hen. Det er vigtigt; særligt for internationale medarbejdere, som</li> </ul>

## Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

	<p>samtidig kan være i en prekær situation, hvor deres finansiering er knyttet til PI.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>BSS:</b> Den mest positiv udvikling kan spores i laget lige under institutterne. Det afspejler sig dog ikke i tallene, og der således ikke den nødvendige sammenhæng mellem intention og handlinger; fx i rekrutteringer. Det er særligt problematisk, hvis rekrutteringsvolumen ligger under/på niveau med bestanden. Det kan bidrage til apati i organisationen, hvis man ikke oplever, at der sker forandringer.</li><li>• <b>ENH:</b> overordnet er der en fin kønsbalance; dog med et flertal af kvinder. Det dækker over store forskelle internt. Pt. drøftes særligt rekrutteringsproces/ansøgerfelt, men fremover skal også kulturer og beslutningsprocesser i fokus. Det blev nævnt, at seniorliv/alder er et vigtigt emne. Her opleves at være større fleksibilitet for de ordninger, som gælder VIP end de, som gælder TAP. Der er desuden igangsat en dialog om et diversitets- og ligestillingsudvalg for enhedsadministrationen.</li><li>• <b>Tech:</b> Her arbejdes på, at bedømmelsesudvalg anlægges et bredere blik på kandidaterne samt obligatoriske søgekomiteer.</li><li>• <b>Health:</b> der er sket meget positivt det seneste år med bl.a. fakultetsudvalg og eksternt panel. Der er igangsat nye tiltag ift. karrieremuligheder. Der er ligeledes lavet nye retningslinjer for søgekomiteer, hvor der nu er formuleret langt klarere forventninger.</li></ul> <p><u>Fælles drøftelse</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 40-60 fordeling på aggregeret niveau må ikke blive en sovepude men et udgangspunkt for at se dybere ned i</li><li>• Der var enighed om, at gentænkningen/udvidelsen af professorrollen er vigtig. Kravet om forskningskvalitet er naturligvis uomgængeligt, men dertil kommer ansvar for uddannelse, udviklingen af fagområdet, institutionen osv. Det fordrer flerdimensionalitet – meriteringskriterier hjælper til at tegne et bredere billede.</li><li>• Når man gentænker professor-rollen, sætter man samtidig nogle spor, der rækker ned igennem organisationen.</li><li>• Meriteringskravene er vigtigere – og i den forbindelse kan man med fordel besøge AUs rekrutteringsnormer, som indeholder meget godt.</li><li>• På Health har man arbejdet med talentspotting, og det har affødt interessante diskussioner, for hvad er overhovedet talent: Hvem ser sig selv som talent? Og hvilken typer talent bliver spottet – og af hvem.</li><li>• I forlængelse af talent-debatten: På Nat er man begyndt at arbejde med sponsorbegrebet.</li></ul>
Konklusion	AU's Diversitets- og ligestillingsudvalg <ul style="list-style-type: none"><li>• Tog opfølgning og tilbagemeldinger fra fakulteterne til efterretning.</li><li>• Drøftede resultater og læring, som er opnået i handleplansperioden; herunder:</li></ul>

## Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Emnet er kommet langt højere op på dagsorden – mere accepteret som relevant og vigtig udfordring.</li> <li>- Stadig stort fokus rekruttering og fastholdelse. Det er vigtigt at sætte handling bag ord og vise reel vilje til forandring.</li> <li>- Vi skal begynde at arbejde bredere med diversitet – internationalisering, alder mv.</li> </ul> <p>Efter drøftelse i Diversitetsudvalget sendes materialet til behandling i Universitetsledelsen.</p>
<b>3</b>	<b>Evaluering af digitalt sprogscreeningsværktøj</b>
Noter	<p>AB introducerede kort til erfaringerne fra pilotprojektet. Værktøjet er blot en lille brik i det store arbejde, men udmærker sig ved at være meget konkret.</p> <p><u>Drøftelse</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flere mente, at det er et glimrende tilbud, og at kendskab til og brug af værktøjet bør udbredes. Fx også anvendes til ph.d.- og postdoc-opslag samt andre typer tekster end stillingsopslag.</li> <li>• AU HR ser gerne en bredere brug, men det forudsætter, at anvendelsen tænkes bedre/tidligere ind i rekrutteringsprocesserne.</li> <li>• Forslag om at række ud til nyt forskningstiltag på Arts, der undersøger sprog, tekster og AI.</li> <li>• Der var en drøftelse af fordele og ulemper ved at gøre brugen af værktøjet obligatorisk. Erfaringen viser, at man oftest når længst ad frivillighedens vej, men på fakultetsniveau kan man fint drøfte, om man vil bruge andre modeller; fx at det er obligatorisk for de institutter, hvor rekrutteringstallene ikke udvikler sig.</li> <li>• Hvis abonnementet forlænges, skal det relanceres på institut-niveau.</li> <li>• Desuden bør vi ikke binde os for en lang periode, da der sker meget på AI/tekstbehandlings-området i disse år.</li> </ul>
Konklusion	<p>AU Diversitets- og Ligestillingsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Drøftede de indsamlede data og erfaringer med værktøjet, samt tilsluttede sig og kvalificerede HR's anbefalinger.</li> <li>• Gav input til, opmærksomhedspunkter ved videreførelse af værktøjet.</li> </ul>
<b>4</b>	<b>Seminar for ligestillings- og diversitetsudvalg på AU</b>
Noter	<p>BBN introducerede.</p> <p><u>Drøftelse/kommentarer</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der var tilslutning til programskiten. Det er positivt, at der er afsat tid til opfølgning.</li> <li>• Der var enighed om, at det vil være godt med en intern oplægsholder, der både har forskningsekspertise, og som kender organisationen.</li> </ul>

## Referat – Diversitets- og ligestillingsudvalg

Konklusion	AU Diversitets- og ligestillingsudvalg <ul style="list-style-type: none"> <li>• Drøftede og kvalificerede udkast til program.</li> </ul>
<b>5</b>	<b>Orientering fra DK-Uni Taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling</b>
Noter	Lise Wogensen Bach orienterede om arbejdet i taskforcen og de anbefalinger, der nu er sendt til behandling i rektorkollegiet.  <u>Drøftelse</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der var enighed om, at der umiddelbart er en høj grad af relevans/genkendelighed i emnevalg.</li> <li>• Der var desuden et ønske om, at det primære arbejde foregår lokalt på universiteterne og ikke skal aftales/tilrettelægges på tværs.</li> </ul>
Konklusion	AU Diversitets- og ligestillingsudvalget <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tog orientering om leverancerne fra taskforcen til efterretning.</li> <li>• De konkrete anbefalinger deles med udvalget, når de har været behandlet i rektorkollegiet i sensommeren.</li> </ul>
<b>6</b>	<b>Eventuelt</b>
Noter	Tak til de udtrædende medlemmer for det store arbejde.
Konklusion	-
<b>7</b>	<b>Opdateret kommissorium for AU Diversitets- og ligestillingsudvalg</b>
Noter	-
Konklusion	-
<b>8</b>	<b>Status på understøttelse af AU fælles aktiviteter i ”Handleplan for Ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25”</b>
Noter	-
Konklusion	-