

Health Gender Equality Committee (Health Gender
Equality Committee)

25-04-2022 15:45 - 17:15

1265-238

Indhold

Punkt 1: Meeting Information.....	1
Punkt 2: Welcome - by Anne-Mette Hvas.....	1
Punkt 3: Round of presentation - 15.55-16.15.....	1
Punkt 4: Terms of reference for Health Gender Equality Committee - 16.15-16.40.....	1
Punkt 5: The Advisory Panel - 16.40-16.50.....	3
Punkt 6: Annual follow-up to the faculty management team on the gender equality area - 16.50-17.05.....	4
Punkt 7: About our next meeting - 17.05-17.10.....	5
Punkt 8: EVs.....	5

Punkt 1: Meeting Information

Attendees: Dean Anne-Mette Hvas (chairperson); Head of Department Siri Beier Jensen (DDOH); Professor Ebbe Bødtkjer (DBM); Associate Professor Felicity Mae Davis (DBM), Associate Professor Ask Vest Christiansen (DPH), Clinical Professor Ida Vogel (DCM); Post.doc.Kristine Raaby Gammelgaard (DBM); Head of PhD Division Damian Hertoft Goldberg; Head of Secretary Anni Mandrup Høeg (DFM); Student Maria Charlotte Konge Theilgaard (Medicin); Communications Officer Simon Fischel (HE COMM); secretary to the Committee Hanne Johansen (Deans Office)

Absent:

Guests:

Punkt 2: Welcome - by Anne-Mette Hvas

Punkt 3: Round of presentation - 15.55-16.15

Presentation of the background and motivation for membership of Health Gender Equality Committee

Punkt 4: Terms of reference for Health Gender Equality Committee - 16.15-16.40

It is recommended

-that the Committee discusses the *Terms of reference for Health Gender Equality Committee*, cf. Appendix 1, including expectations of the committee's role and tasks

Background

In 2019, AU set up a Diversity and Gender Equality Committee, supplemented by the establishment of Committees at all five faculties. At Health, the faculty management was appointed to function as our gender equality committee.

AU Strategy 2020-2025 has 'diversity in the research environments' as a declared sub-goal, and gender equality is one of the focus areas, that must contribute to achieving this sub-goal. Gender equality must thus be regarded as a priority task with concrete ambitions and desires for results. On this basis the faculty management decided to constitute an independent committee with a broader representation of staff from all departments, administrative centers, "enthusiasts" and students.

The committee will be complemented by an advisory panel that contributes with perspectives and experiences from other disciplines and point of views.

As part of constituting Health Gender Equality Committee Anne-Mette Hvas will review the terms of reference and the background for the decisions that lay behind.

The committee is asked to supplement with initial reflections and expectations for the new committee.

Case manager

Anne-Mette Hvas / Hanne Johansen

Kommissorium: Health Ligestillingsudvalg

Det er Healths ambition at være et fakultet, hvor alle – studerende såvel som ansatte – oplever at være del af et arbejds- og studiemiljø med ligestilling mellem køn.

Genstandsfeltet for Health Ligestillingsudvalg er ligestilling mellem køn for studerende og ansatte inden for fakultetets samlede virke som leverandør af uddannelse og forskning. Med etableringen af Health Ligestillingsudvalg intensiveres fakultetets engagement i arbejdet for bedre kønsbalance. Samtidig fremhæves ligestilling som en indsats, der omfatter hele organisationen, og som derfor inkluderer udvikling af Health både som studie- og arbejdsplads med et tydeligt fokus på ligestilling.

Health Ligestillingsudvalg er nedsat af fakultetsledelsen ved Health og refererer til denne.

Formål

Formålet med Health Ligestillingsudvalg er at fremme initiativer på tværs af Health, som bidrager til ligestilling mellem køn. Dette gælder både for studerende, videnskabeligt ansatte, teknisk-administrativt personale og ledere. Med ligestilling menes, at alle medarbejdere og studerende har lige muligheder og rettigheder uanset køn.

Ligestillingsudvalget skal bidrage til at gøre Health til et førende fakultet på ligestillingsområdet via en langsigtet kultur- og organisationsudviklingsindsats baseret på lokal kontekst, konkrete tiltag, forankring og opfølgning på tiltag i strukturer og processer, samt inddragelse af interessenter.

Aktiviteterne i Health Ligestillingsudvalg understøtter AU's ligestillingspolitik.

Opgaver

Ligestillingsudvalgets opgaver er at:

- Udarbejde handlingsplaner for at fremme ligestilling på Health.
- Foreslå virkemidler til sikring af ligestilling samt bidrage til realisering af disse.
- Søge at der sikres lokal forankring og handling på igangsatte aktiviteter og indsatser.
- Monitorere og evaluere indsatser for ligestilling på Health.
- Udbrede og dele *good practice* på tværs.
- Inddrage andre fora på AU i udvalgets aktiviteter og tiltag, f.eks. studenterforeninger, fakultetets samarbejdsudvalg og akademisk råd, hvor det er relevant. Udvalget kan også komme med input vedrørende ligestilling til disse fora.
- Sikre synlighed omkring ligestillingsproblemstillinger på Health, udvalgets arbejde, iværksatte initiativer og de temaer, som udvalget beskæftiger sig med samt de resultater, der opnås. Dette gælder både synlighed for ansatte og studerende på Health, på AU og i offentligheden.
- Give anbefalinger og input til AU's Diversitets- og Ligestillingsudvalg samt understøtte og bidrage til implementering af aktiviteter og indsatser igangsat af AU's Diversitets- og Ligestillingsudvalg, herunder AU's handleplan for ligestilling.
- Bidrage til høringer mv. hvor ligestillingsudvalgets vurdering efterspørges.
- Inddrage relevant ekspertise fra fakultetet, andre fakulteter samt eksternt.

Relation til fakultetsledelsen

Udvalget bistår fakultetsledelsen i sager vedr. ligestilling. Udvalgets forperson holder fakultetsledelsen orienteret om udvalgets virke.

Udvalgets forperson indstiller på vegne af udvalget til fakultetsledelsen om beslutning vedr. indsatser, der kræver involvering fra andre enheder, ledelsesopbakning eller finansiering.

Udvalgets sammensætning

Udvalget har 10 medlemmer:

- Dekanen er født medlem og forperson. Dette skal sikre legitimitet til udvalgets beslutninger og alignment til fakultetets og universitetets øvrige aktiviteter.
- To medlemmer er udpeget af dekanen blandt medarbejderne på Health. Dette skal sikre inddragelse af ildsjæle og bred repræsentation.
- Fem medlemmer er udpeget af institutterne, idet institutlederne hver udpeger én repræsentant blandt de videnskabelige medarbejdere. Dette skal sikre institut-forankring og tilslutning til gennemførelse og fremdrift på aktiviteter igangsat af udvalget.
- Et medlem fra det teknisk-administrative personale udpeget af administrationschefen. Dette skal sikre TAP-sidens synspunkter ud over det rent understøttende.
- En studenterrepræsentant fra Healths studenterforum udpeget af og blandt medlemmerne. Dette skal sikre inklusion af perspektiver i relation til uddannelses- og studiemiljø.
- En repræsentant fra HE Kommunikation deltager som observatør.

Hvert medlem udpeges for en 3-årig periode. Der udpeges ikke suppleanter. Såfremt et medlem udtræder i perioden, kan der udpeges en afløser. Genudpegning kan finde sted.

Medlemmerne forudsættes at være fortalere for en ligestillingsdagsorden i de sammenhænge, de indgår i, på fakultetet og universitetet, og at være med til at sætte fokus på området generelt.

Møder og sekretariatsbetjening

Udvalget mødes mindst 4 gange om året; som udgangspunkt 2 gange i foråret og 2 gange i efteråret. Dertil kommer 1-2 årlige møder med et evt. rådgivningspanel. Forpersonen kan derudover indkalde til ekstraordinære møder, ligesom der må påregnes skriftlige processer via mail.

Udvalget sekretariatsbetjenes af fakultetssekretariatet på Health.

Såfremt udvalget som led i sit arbejde har ønsker om data-særkørsler, analyser mv. drøftes omfang og tidshorisont med de relevante enheder. Evt. udgift beskrives og godkendes af fakultetsledelsen, inden arbejdet sættes i gang.

Godkendt af fakultetsledelsen på møde d. XXX

Terms of reference: The Committee for Gender Equality at Health

Health's ambition is to be a faculty where everyone – both students and employees – experience being part of a work- and study environment with gender equality.

The focus of the Committee for Gender Equality at Health is gender equality for students and employees within the faculty's overall activities as a supplier of education and research. The establishment of the Committee for Gender Equality at Health further intensifies the faculty's commitment to the work of ensuring a better gender balance.

At the same time, gender equality is highlighted as an initiative that comprises the entire organisation, and therefore includes the development of Health as both a place of study and work with a clear focus on gender equality.

The Committee for Gender Equality at Health is established by the faculty management team at Health and also reports to them.

Purpose

The purpose of the Committee for Gender Equality at Health is to promote initiatives across Health that contribute to gender equality. This applies to both students, academic staff, technical and administrative staff and management. The term gender equality refers to all employees and students having equal opportunities and rights regardless of gender.

The Committee for Gender Equality at Health will contribute to making Health a leading faculty in the field of gender equality and will achieve this via a long-term cultural and organisational development initiative based on local context, specific initiatives, anchoring and follow-up on initiatives embedded in structures and processes, as well as stakeholder involvement.

The activities of the Committee for Gender Equality at Health support AU's gender equality policy.

Tasks

The Committee for Gender Equality at Health has the following tasks:

1. Draw up action plans to promote gender equality at Health.
2. Propose schemes, tools and instruments for ensuring gender equality and contributing to the realisation of these.
3. Seek to ensure local anchoring and action on ongoing activities and initiatives.
4. Monitor and evaluate initiatives for gender equality at Health.
5. Disseminate and share good practice across the faculty.
6. Include other forums at AU in the committee's activities and initiatives, e.g. student associations, the faculty's liaison committee and academic council, where relevant. The committee may also provide these forums with input concerning gender equality.
7. Ensure there is awareness of gender equality issues at Health, as well as awareness of the committee's work, the initiatives launched and the themes addressed by the committee, as well as the results achieved. This awareness applies to both staff and students at Health, at AU and among the general public.
8. Provide recommendations and input to AU's Committee for Diversity and Equality and support and contribute to the implementation of activities and initiatives initiated by AU's Committee for Diversity and Equality, including AU's action plan for gender equality.
9. Contribute to consultations etc. when the committee's assessment is requested.
10. Include relevant expertise from the faculty, other faculties and externally.

Relation to the faculty management team

The committee assists the faculty management team in matters concerning gender

equality. The committee's chair keeps the faculty management informed of the committee's activities.

On behalf of the committee, the chair of the committee makes recommendations to the faculty management team regarding initiatives that require involvement from other units, management support or funding.

Composition of the committee

The committee comprises ten members:

11. The dean is automatically both a member and the committee chair. This will ensure legitimacy for the committee's decisions and alignment with the faculty's and the university's other activities.
12. Two members are appointed by the dean from among the employees at Health. This will ensure the involvement of those who are passionate about the area and also broad representation.
13. Five members are appointed by the departments, with the department heads appointing one representative from among the academic staff. This will ensure departmental anchoring and support for the implementation and progress of the activities initiated by the committee.
14. One member of the technical/administrative staff is appointed by the administrative centre manager. This will ensure that the views of the technical/administrative staff are heard in addition to the purely supportive aspects.
15. A student representative from Health's student forum is appointed by and from among its members. This will ensure the inclusion of perspectives in relation to the educational- and study environment.
16. A representative from HE Communication participates as observer.

Each member is appointed for a three-year term. Alternates/deputies are not appointed. If a member resigns during the period, a replacement may be appointed. Members may be reappointed.

The members are expected to be proponents of a gender equality agenda in the contexts in which they take part at the faculty and the university, and to help ensure focus on the area in general.

Meetings and administrative support

The committee meets at least four times a year, as a starting point twice in the spring and twice in the autumn. One to two additional meetings are also held with the advisory panel. The chair may also convene extraordinary meetings, and similarly, written processes should be expected via email.

Administrative support for the committee is provided by the Dean's Office.

Should the committee, as part of its work, request specific data reports, analyses, etc., the scope and timescale of these will be discussed with the relevant units. Any expenses are to be specified and then approved by the faculty management team before the work begins.

Approved by the faculty management team on XXX

Punkt 5: The Advisory Panel - 16.40-16.50

It is recommended

-that the Committee discusses and approves the draft to the terms of reference for The Advisory Panel,
cf. Appendix 2.

Background

In order to advise Health Gender Equality Committee and qualify selected initiatives, it is proposed to set up an Advisory Panel. The panel will be set up by Health Gender Equality Committee and will work with direct reference to the committee.

The expectation is that the panel with its knowledge in the field of gender equality can qualify and develop the task solution and decisions. in the Health Gender Equality Committee.

The panel is expected to have up to 10 members with different expertise and interests in gender equality. The appointment period is 3 years and members can be reappointed. Members of the advisory panel are identified and invited by Health Gender Equality Committee according to the terms of reference.

Health Gender Equality Committee is asked to discuss and decide the process for the constitution of The Advisory Panel. What perspectives, areas and personalities would we like to recruit as supplement to Health Gender Equality Committee? And how are they invited?

Case manager

Anne-Mette Hvas / Hanne Johansen

Kommissorium: Rådgivningspanel for ligestilling

Formål

Rådgivningspanelet skal rådgive Health Ligestillingsudvalg i forhold til konkrete mulige indsatser og initiativer samt overordnede strategier og metoder til realisering af udvalgets formål som beskrevet i "Kommissorium for Health Ligestillingsudvalg".

Panelet nedsættes af Health Ligestillingsudvalg. Rådgivning og udredninger fra panelet rettes almindeligvis til Health Ligestillingsudvalg med henblik på at indgå i udvalgets ordinære arbejde, herunder udvalgets opgave ift. at bistå fakultetsledelsen på ligestillingsområdet.

Forventningen er, at panelet med dets samlede ekspertise og viden på ligestillingsområdet kvalificerer og udvikler opgaveløsningen i Health Ligestillingsudvalg.

Opgaver

Rådgivningspanelet rådgiver Health Ligestillingsudvalg og fakultetsledelsen om strategi og initiativer inden for ligestillingsområdet. Konkret rådgiver panelet om:

- Strategi for identifikation og afgrænsning af området og implementering af indsatser
- Strømninger og aktuelle drøftelser og hændelser – lokalt, nationalt og internationalt
- Metoder til indsamling af information og viden samt evaluering og fremstilling
- Synspunkter ift. mulige indsatser, aktiviteter og kommunikation

Panelet bidrager efter aftale til informationsmøder, symposier, konferencer, workshops mv.

Sammensætning

Rådgivningspanelet bidrager med forskelligartede synsvinkler på implementering af ligestilling på Health baseret på praktisk og teoretisk erfaring fra universitetsverdenen og det omgivende samfund.

Panelet sammensættes af personer med viden om ligestilling, herunder personer med relevante nationale og internationale kontakter og netværk. Medlemmer kan være interne såvel som eksterne fagpersoner fra forskellige discipliner ikke begrænset til sundhedsvidenskab og kan desuden inkludere repræsentanter for studenter- og medarbejdergrupper (både videnskabeligt og teknisk-administrativt personale), der ikke er repræsenteret i Health Ligestillingsudvalg.

Medlemmer identificeres og inviteres af Health Ligestillingsudvalg efter godkendelse af panelets sammensætning i fakultetsledelsen. Panelet forventes at have op mod 10 medlemmer med forskellige ekspertiser og interesser inden for ligestilling. Udpegningsperioden er 3 år, og medlemmerne kan genudpeges.

Møder og sekretariatsbetjening

Der afholdes årligt 1-2 møder med Health Ligestillingsudvalg. Rådgivningspanelet kan efter ønske også holde forberedende møder. Panelet sekretariatsbetjenes af fakultetssekretariatet på Health, der står for mødeforberedelse og bearbejdelse af endelige produkter, hvortil panelet bidrager med viden, input mv.

Godkendt af fakultetsledelsen d. XXX

Terms of reference: Consultancy panel for gender equality

Purpose

The consultancy panel will provide the Committee for Gender Equality at Health with advice in relation to concrete possible initiatives as well as more general strategies and methods to realise the purpose of the committee as described in the "Terms of reference for the Committee for Gender Equality at Health".

The panel is appointed by the Committee for Gender Equality at Health. Advice and reviews from the panel are ordinarily directed to the Committee for Gender Equality at Health with a view to being incorporated in the committee's ordinary work, including the committee's remit in relation to assisting the faculty management team in the area of gender equality.

It is expected that the panel's overall expertise and knowledge in the field of gender equality will qualify and help evolve the tasks carried out by the Committee for Gender Equality at Health.

Tasks

The consultancy panel advises the Committee for Gender Equality at Health and the faculty management team on strategy and initiatives within the area of gender equality. Specifically, the panel provides advice on:

1. Strategy for identification and delimitation of the area and implementation of initiatives.
2. Trends and current discussions and actions – locally, nationally and internationally.
3. Methods for collecting information and knowledge as well as evaluation and presentation.
4. Points of view in relation to possible initiatives, activities and communication.

The panel will, by agreement, contribute to information meetings, symposia, conferences, workshops, etc.

Composition

The consultancy panel provides different perspectives on the implementation of gender equality at Health, based on practical and theoretical experience from academia and society in general.

The panel is composed of persons with knowledge of gender equality, including persons with relevant national and international contacts and networks. Members may be internal as well as external experts from different disciplines and are not limited to the healthcare sciences. They may also include representatives of student- and employee groups (both academic and technical/administrative staff) who are not represented on the Committee for Gender Equality at Health.

Members are identified and invited by the Committee for Gender Equality at Health following approval of the composition of the panel by the faculty management team. It is expected that the panel will have up to ten members with different fields of expertise and interests within gender equality. The appointment period is three years, and the members may be reappointed.

Meetings and administrative support

One to two meetings are held with the Committee for Gender Equality at Health annually. The consultancy panel may also hold preparatory meetings if desired. The panel receives administrative support from the Dean's Secretariat at Health, which is responsible for meeting preparation and processing of final products to which the panel contributes knowledge, input, etc.

Approved by the faculty management team on XXX

Punkt 6: Annual follow-up to the faculty management team on the gender equality area - 16.50-17.05

It is recommended

- That the Committee takes stock of the annual follow-up on the Action Plan for Gender Equality 2022 noted
- That the Committee decides when and how the action plan is followed up in E22 and F23

Background

All departments at Health have completed the forms for the annual follow-up on the "Action Plan for Gender equality at AU 2020-2022".
AMH will present the results and the Committee is asked to discuss the further process.

Case manager

Anne-Mette Hvas / Hanne Johansen

UDKAST TIL ÅRLIG STATUS – HEALTH 2022

Skema til årlig opfølgning på Handleplan for ligestilling på AU 2020-2022 – skema til fakulteterne

Guide

Fakultetet bedes lave en sammenskrivning af institutternes tilbagemeldinger.

Sammenskrivningen skal indeholde:

- en kort samlet status-beskrivelse pr. aktivitet, baseret på institutternes tilbagemeldinger
- et tal, der angiver, hvor langt fakultetet samlet er kommet med aktiviteten:

3= Implementeret (aktivitet planlagt for 2021 og er gennemført planmæssigt)

2= Igangsat og mere end halvvejs implementeret

1= Igangsat og mindre end halvvejs implementeret

0= Ikke igangsat

Derudover medsendes:

- Mindst 1 eksempel på en personale- og rekrutteringsplan
- Mindst 1 eksempel på tydeliggørelse af kvalifikationskrav med angivelse af eksempler på, hvordan diversitet/ligestilling er indtænkt, således at meriteringskravene ikke indeholder direkte eller indirekte forskelsbehandling, diskriminerende principper, stereotyper el. lign.
- Institutternes forslag til institut-indsats.

INDSATS	REKRUTTERING
---------	--------------

Formål:

- At styrke rekrutteringsprocessen
- At sikre opmærksomhed på ligestilling i alle dele af rekrutteringsprocessen

AKTIVITET OG TIDSHORISONT	STATUSBESKRIVELSE OG EVT. VIDERE ARBEJDE	STATUS Angiv 3, 2, 1 eller 0
<p>Skærpelse af 'Normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere'</p> <p>2020: Normerne justeres</p> <p>2021: Implementering</p>	<p><i>Skriv en kort refleksion med afsæt i data:</i></p> <p>1. Er andelen af ansøgere og kvalificere ansøgere m/k til de stillingsopslag, der har været i 2021, tilfredsstillende? (se evt. faneblad nr.7 "tabeloversigt" i PowerBI rapport).</p> <p>2. Er det jeres vurdering, at de justerede normer for rekruttering har bidraget til øget ligestilling og diversitet i rekrutteringsprocesserne?</p> <p>1.</p> <p>3 ud af 5 institutter melder om forbedret M/K-balance ift. kvalificerede ansøgere til stillingsopslagene i 2021.</p> <p>Det er stadig tidligt i processen at vurdere en direkte og varig effekt af de nye tiltag. Desuden ansættes der på et enkelt institut, IKM, næsten udelukkende med øremærkede midler/egne fonde, hvorfor det vil være nødvendigt med indsatser tidligere i karriereforløbet.</p> <p>.</p>	<p>2</p>

	<p>2.</p> <p>Der er på Health bred enighed om, at de nye normer skærper en systematisk opmærksomhed på ligestilling og diversitet, hvilket forventes afspejlet i kønsbalancerne på sigt.</p>	
<p>Stillingsopslag – sproglig kvalitetssikring</p> <p>2021: Redskab vælges og afprøves. 2022: Aktiviteten evalueres</p>		
<p>Aktiv anvendelse af tenure-track adjunktur</p> <p>Fra 2020</p>	<p><i>Skriv en kort refleksion med afsæt i data:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Har anvendelsen af tenure track haft effekt i forhold til at rekruttere mere divers m/k?</i> <p>2 ud af 5 institutter melder om øget diversitet på baggrund af anvendelsen af tenure track. Erfaringerne er dog stadig relativt begrænsede, men der opleves et højt kvalifikationsniveau blandt de bedste ansøgere og det opleves lettere at vurdere internationale ansøgere.</p>	<p>2</p>

INDSATS	KARRIEREUDVIKLING
---------	-------------------

Formål:

- At styrke karriereudviklingen, så ligestilling fremmes på alle stillingstrin
- At skabe tydelighed om fremtidsudsigter og muligheder i forhold til rekruttering og fastholdelse for alle videnskabelige medarbejdere

AKTIVITET OG TIDSHORISONT	STATUSBESKRIVELSE OG EVT. VIDERE ARBEJDE	STATUS Angiv 3, 2, 1 eller 0
<p>Udarbejdelse af personale- og rekrutteringsplaner</p> <p>2020: Arbejdet initieres. 2021: Arbejdet afsluttes.</p>	<p><i>Det fremgår af Handleplan for ligestilling, at personale- og rekrutteringsplaner skal være kommunikeret klart til institutternes medarbejdere.</i></p> <p><i>Hvordan er personale- og rekrutteringsplanen kommunikeret til institutternes medarbejdere?</i></p>	

	4 ud af 5 institutter har på forskellig vis kommunikeret deres personale- og rekrutteringsplanerne bredt og tydeligt ud via de formelle råd og nævn samt i institutternes mere uformelle medarbejderfora.	2
<p>Tydeliggørelse af kvalifikationskrav</p> <p>2020: Arbejdet initieres</p> <p>2021: Arbejdet afsluttes.</p>	<p><i>Giv gerne et/flere eksempler på, hvordan diversitet/ligestilling er indtænkt i tydeliggørelsen af kvalifikationskrav, således at meriteringskravene ikke indeholder direkte eller indirekte forskelsbehandling, diskriminerende principper, stereotyper el. lign.</i></p> <p>Samtlige institutter har forsøgt at arbejde med ordlyd, stereotyper, diskriminerende bevidste og ubevidste principper og biases. Det er dog opleves dog svært og kalder på en fælles indsats, hvilket nu bæres ind i Health Ligestillingsudvalg som en indsats på tværs af fakultetets institutter.</p>	1-2
<p><i>Systematisk arbejde med karriereudvikling</i></p> <p>2021: Konceptet udvikles i 2021</p> <p>2022: Implementering.</p>		

INDSATS	LEDELSE	STATUS
<p>Formål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At sikre aktiv opbakning og samtidig give ledere i hele ledelseslinjen klart mandat til at fremme ligestilling i egen organisation • Ledergrupper på alle niveauer skal være sammensat med bedre kønsbalance 		<p>Angiv 3, 2, 1 eller 0</p>
AKTIVITET OG TIDSHORISONT	STATUSBESKRIVELSE OG EVT. VIDERE ARBEJDE	

<p><i>Ligestilling i ledelseskontrakter</i> 2021: Krav indføjes for nye kontrakter og eksisterende kontrakter ved forlængelser.</p>		
<p>Ligestilling i udviklingssamtaler for ledere 2021: AU HR udvikler konceptet, som anvendes fra efteråret 2021.</p>	<p><i>LUS konceptet er blevet justeret, og der er tilføjet to spørgsmål vedr. ligestilling og diversitet:</i> <i>"Hvad er status på ligestilling og diversitet i din afdeling/ dit institut?"</i> <i>"Hvad har du gjort det seneste år for at skabe og/eller fastholde diversitet i afdelingen?"</i></p> <p><i>Er spørgsmålene blevet inddraget i LUS-samtalerne?</i> <i>Hvis ja - bidrager de til at fastholde og kvalificere fokus på ligestilling og diversitet i ledelsespraksis?</i></p> <p>2 ud af 5 institutter har anvendt spørgsmål om diversitet og ligestilling ved LUS. Der er dog bred enighed om, at det kan blive et emne fremadrettet, idet det øgede fokus på området forventes at sætte flere og nye initiativer i gang på fakultetet.</p>	<p>1-2</p>
<p><i>Ledere, ledelse og ledelsesudvikling</i> 2021: Forslag til lederudvikling godkendes. Igangsættes efterår 2021.</p>		

INDSATS

ARBEJDSPLADSKULTUR

Formål:

- At skabe fagmiljøer hvor alle medarbejdere har lige muligheder for at udfolde deres potentiale og udleve deres ambitioner
- Positiv udvikling i trivselsmåling; især hos de kvindelige medarbejdere, fordi de seneste APV målinger viser signifikant forskel på mænds og kvinders trivsel på Aarhus Universitet

AKTIVITET OG TIDSHORISONT	STATUSBESKRIVELSE OG EVT. VIDERE ARBEJDE	STATUS Angiv 3, 2, 1 eller 0
<i>Workshops om ligestilling i ledelsesfora</i>		
<p>Institutindsats i forhold til ligestilling</p> <p>2022: Institut/afdelings institutindsatser</p>	<p><i>Fakultetet skriver en kort beskrivelse af arbejdet hidtil.</i></p> <p>E22</p> <p>"Kend din karrierevej": Fyraftensmøder på IKM, understøttet af skriftligt dokument til synliggørelse af mulige karriereveje (krav og kriterier)</p> <p>Organisatorisk ophæng: Institutledelsen</p> <p>Off- og reboarding ifm. barsel: Udfærdige og anvende <i>retningslinjer/hensigtserklæringer</i> for bedre vilkår på IFS for alle medarbejdere ifm. barsel.</p> <p>Organisatorisk ophæng: Institutforum</p> <p>Ligestilling ind på enhedsniveau, incl. grupper, udvalg Udfærdige og anvende <i>retningslinjer/ hensigtserklæringer</i> for bedre balance mellem køn på IFS</p> <p>Organisatorisk ophæng: Institutforum</p> <p>Skærpede ansættelsesprocesser Gennemgang af sprogbrug i skrift og talepapirer, sikre repræsentation og vægtet rollefordeling under og efter samtaler på IRM</p>	2-3
<p><i>Undersøgelse af fratrædelsesårsager</i></p> <p>2021: Data indsamles</p> <p>2022: Opsamling</p>		

Punkt 7: About our next meeting - 17.05-17.10

It is recommended

- that the Committee takes note of the briefing and discusses the agenda of our next meeting

Background

Anne-Mette Hvas will briefly introduce the Action Plan for Diversity and Equality 2023 and to the KVINFO's survey at the Department of Clinical Medicine, that will be part of the agenda at our next meeting.

In addition, the Committee is asked to discuss perspectives and ideas for the Committee's future work and areas of focus.

According to the terms of references the Committee will meet for two ordinary meetings in the autumn of 2022, and another two in spring 2023. If there is need for it, subcommittees or working groups can be set up to carry out selected tasks.

Case manager

Anne-Mette Hvas / Hanne Johansen

Punkt 8: EVs

...