

Mark Brat + Team Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Syddansk Universitet

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		●

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Vedtagelse i direktionen af en systematisk årscyklus og kvalitetssikringsramme for strategiske ligestillingsindsatser på tre organisatoriske niveauer (institut-/administrativ enheds, fakultets og SDU-), der kan leve op til EU's gender mainstreaming-ramme, Gender Equality Plans/GEPs, december 2019, der også omfatter sammensætning af beslutningsorganer (herunder ledelsesgrupper). Arbejdet med implementering af ligestillingshandleplaner på de tre organisatoriske niveauer centrerer sig for nærværende om et pilotforløb på SUND's otte institutter og fakultet og NAT's fire institutter og fakultet (2020-2021), samt tilrettelæggelse af infrastruktur, redskaber og ressourcer på samlet SDU-niveau, herunder monitoreringspraksis ved blandt andet det centrale ligestillingsudvalg. Udbredelse til resterende hovedområder (HUM, TEK, SAMF og Fællesadministrationen), sker i foråret 2021.

En central del af den årlige statusindberetning på ligestillingshandleplaner (GEPs) til direktionen er hovedområdernes forholdene sig til fordelingstal/statistik baseret på tal fra SDUs Gender Statistics database med kønsopdelt data.

Der arbejdes ligeledes indgående på SDU med beslutningsprocesser og understøttende administrative procedurer – med særligt fokus på rekruttering – og at disse så vidt muligt er biasblokerende/imødegår ubevidst bias, således at grundlaget for fair, transparente og lige beslutninger og prioriteringer sikres bedst muligt.

Slutteligt arbejdes der for nærværende på en decideret politik for køn og ledelse på SDU.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		●

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- SDU arbejder strategisk med ligestilling - Gender Equality (GE). Formålet er at sikre, at SDU er en mangfoldig arbejdsplads med et kreativt forskningsmiljø og et inkluderende arbejdsmiljø. Ligestillingsarbejdet bidrager til SDU's overordnede strategi med fokus på at skabe værdi for samfundet, udfolde talenter og fremme det unikke, bryde grænser og forme fremtiden.

SDU's GE arbejde er en informeret, kontinuerlig og bevidst indsats forankret i evidensbaseret forskning og erfaringsudveksling med andre danske og udenlandske universiteter, blandt andet i GEAR:DK-netværket.

For at samle og koordinere dette arbejde har SDU nedsat GET, SDU's Gender Equality Team. Teamet arbejder med systemiske ændringer på SDU i tæt samarbejde med de enkelte fakulteter og enheder, herunder SDU's centrale ligestillingsudvalg og fakulteternes og fællesadministrationens ligestillingsudvalg.

Gennemgående for SDU's tilgang er, at det sigter på at sikre systematisk og strukturel forandring og forankring og foregår i tråd med EU's Gender Equality Plan Framework.

Det strategiske ligestillingsarbejde på SDU har i udgangspunktet tre særlige fokusområder. Disse tre præsenteres nedenfor:

1. Rekrutteringsprocesser

Ligestillingsperspektiv er et vigtigt og uadskillelig aspekt i alle dele og led i akademiske rekrutteringsprocesser. På SDU samarbejder SDU's Gender Equality Team derfor tæt med fakulteter og institutter om de faktiske rekrutteringsprocesser i forbindelse med ansættelser af videnskabelige medarbejdere. Teamet yder bistand efter behov, og giver kvalificeret rådgivning med indspil til alle dele af forløbet fra opslagstekster og opslagssteder til spørgsmål om evalueringskriterier og ansættelsessamtaler. GET er ligeledes initiativtager til og del af en større systematisk kortlægning og analyse af hele rekrutteringsprocessen som har til formål at redesigne og koordinere alle led i processen, så høj kvalitet og professionalisme kendetegner ansættelser og således at ubevidste bias undgås i videst muligt omfang gennem systematik og transparens både i diskrete beslutninger og integreret i procesflow.

2. Ubevidst Bias

Blinde vinkler og autopilot i beslutningsprocesser kan føre til resultater, hvor ikke alle muligheder og aspekter bliver medtænkt. I SDU's arbejde med "unconscious bias" er der især fokus på VIP-rekruttering men også i andre situationer, hvor særligt ledere kan sikre beslutningsprocesser, der systematisk inddrager flere aspekter og vinkler.

3. Datagrundlag og monitorering - SDU's Gender Statistics og Gender Equality Plans

Kønsopdelt data af høj kvalitet og i høj opløsning er en forudsætning for vidensbaseret og systematisk ligestillingsarbejde på strukturelt niveau. Derfor har GET oprettet SDU Gender Statistics, der samler kvantitativ og også – på lidt længere sigt – kvalitativ data om SDU's medarbejdere og ligestillingsarbejde. Gender Statistics indeholder bl.a. data om antal ansatte, stillingsniveau, nyansatte, bedømmelsesudvalgssammensætning, ledere.

For at styrke systematik i indsatser samt monitorering, og fortløbende udvikling af ligestillingsarbejdet på institut-, fakultets- og universitetsniveau, indfører SDU en kvalitetssikringsmodel ud fra EUs Gender Equality Plan-ramme, GEPs (pt i en pilot-fase på to ud af seks hovedområder). Som en støtte til dette arbejde, er SDU (GET) koordinator for et EU-projekt, SPEAR, om udvikling og implementering af GEPs. SPEAR og koordinatorrollen giver et betydeligt internationalt løft til SDU's eksisterende arbejde med ligestilling, og vil generere vigtig ny viden om ligestillingsarbejde i praksis og på tværs af fagmiljøer, kulturer og institutioner.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Brug af positive rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	<input checked="" type="radio"/>
Andet	<input checked="" type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	●
Andet	●

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?		●
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om ministeriets, institutionens eller virksomhedens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?		●

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Gender reflekteret VIP-rekruttering og advancement
----------------------------	--

Formål og baggrund for initiativet

Formålet med initiativet er at sikre transparente og 'unbiased' processer og beslutninger i VIP-rekruttering og advancement. Målgruppen er Ledere, HR-administratorer, medlemmer af bedømmelses- og ansættelsesudvalg - samt VIP-medarbejdere i bred forstand.

Akademisk rekruttering er en gennemgribende og afgørende opgave på et universitet og har derfor med rette mange aktørers intense bevågenhed. Akademisk rekruttering er derudover kompleks og foregår under mange modstridende hensyn, traditioner og restriktioner/reguleringer - også mange, der ligger uden for dansk jurisdiktion. Revisionen kræver derfor en høj grad af nuancering, koordinering og prioritering over lang tid med inddragelse af mange aktører. Givet vores fælles rammebetingelser er erfaringer, der høstes i forhold til at gøre akademiske rekrutteringsprocesser og praksis tydelige og transparente, af interesse for hele universitetssektoren, både nationalt og internationalt. Der er derfor et stort potentiale i at prioritere dette arbejde og sikre tværgående vidensdeling - fx i nationale netværk som GEAR:DK, hvor der allerede er evidens for en vedvarende interesse.

<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Denne indsats varetages af SDU's Gender Equality Team (GET) og består af flere delelementer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Forespørgselsdrevne enkeltindsatser, herunder <ol style="list-style-type: none"> 1.1 observationer af ansættelsesprocesser, herunder møder, interview og kommunikation i bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg. 1.2 udvikling og tilpasning af materialer, såsom vejledninger, skemaer, tjeklister, for at sikre systematiske vurderinger på tværs af evaluatore og ansættelse og gennemgående for hele ansættelsesforløb for at sikre fair og balanceret udvælgelse. 1.3 analyse af jobopslag. 1.4 sparring/konsultation ved formulering af ansættelsesstrategier. 1.5 sparring/konsultation af ansættelses- og meriteringskriterier. 2. systematisk kortlægning og analyse af SDU's differentierede ansættelsespraksis med henblik på at revidere og redesigne led i ansættelsesprocesser og understøttende systemer, der kan sikre fair og unbiased bedømmelser og beslutninger. Dette arbejde foregår i samarbejde med HR-enheder, som fx rekrutteringskonsulenter og jurister i SDU's International Staff Office, digitaliseringsekspertter med ansvar for systemunderstøttelsen af SDU's ansættelser, samt med ledere og HR-administratorer på fakultets- og institutniveau. <p>Dette arbejde understøtter og kvalificerer eksisterende lokale initiativer og bestræbelser på at tydeliggøre kompetencekrav til ansøgere til videnskabelige stillinger for at sikre transparens i ansættelsesprocesser. Derudover forventer vi, at kortlægningen og analysen af SDU's rekrutteringspraksis vil lede til væsentlige designjusteringer af den samlede ansættelsesproces, således at praksis forbedres og kvalificeres, og at faldgruber for at træffe biased beslutninger omgås.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Eva Sophia Myers, Head of Division, HR Development</p>

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	0% (0)	34,309%
Mænd	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	23,19% (47,4)	32,407%
Mænd	76,81% (157)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	58,1% (155,3)	51,64%
Mænd	41,9% (112)	48,36%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	52,218% (1965,6)	48,149%
Mænd	47,782% (1798,6)	51,851%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen



Ja, blandt personalet



Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer

KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja	Ikke relevant
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?		●	

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- SDU arbejder i forlængelse af EU's tre strategiske ligestillingsmål (ERA gender objectives), som alle berører forskellige aspekter af SDUs kerneydelser:

- sikre minimering af kønnede strukturelle barrierer, der står i vejen for karriereprogression
- sikre kønsbalance i beslutningsprocesser- og organer
- sikre/indlejre kønsaspektet i selve forskningen, i forskningsdesign, forskningsmetode eller fortolkning af forskningsdesign

Nedenstående tekst beskriver, hvordan de tre formål søges opnået gennem systematisk ligestillingsarbejde, som samtidig er med til at sikre, at SDU lever op til verdensmålene (SDG) og udføre Responsible Research and Innovation (RRI):

Den nuværende strategiske ligestillingsindsats på SDU, hvorunder GET hører, understøtter primært SDU's eget, interne arbejde med at udgøre en bæredygtig organisation – dvs på de interne linjer. De verdensmål, SDU dermed lever op til, er fortrinsvist

-SDG8 Anstændige jobs og økonomisk vækst

-SDG10 Mindre ulighed

-SDG16 Fred, retfærdighed og stærke institutioner

Det gør vi blandt andet ved at arbejde for at sikre transparente beslutningsprocesser, rekrutteringer, lige muligheder og adgang til ressourcer – ved fx at designe procedurer og arbejdsgange, der har indbyggede 'bias-blokkere', så vi sikrer den størst mulige mangfoldighed og inklusion og ikke kommer til at falde i de ubevidste fordømmes vold. Det har også det direkte mål, at flere forskellige profiler vil have adgang til alle discipliner og karrieretrin – ikke kun dem, der passer ind i de gældende normer (for fx studerende, professorer, ledere, sekretærer, jordemødre, fysikere, IT-folk, læger).

Vi arbejder også kvalificerende med at skabe øget trivsel og tryghed blandt medarbejderne, og har her fokus på bl.a. inkluderende mødepraksis og værktøjer til håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed.

Arbejdet er i tråd med FNs principbaserede tilgang til organisationer og virksomheders bæredygtighedsindsatser der tager udgangspunkt i menneskerettigheder, arbejdskraft, arbejdsmiljø og antikorruption.

SDU som leverandør af bæredygtige løsninger – forskningsresultater og kandidater:

På længere sigt er det ambitionen at arbejde for at sikre, at forskningen og undervisningen på SDU integrerer et køns- og diversitetsaspekt. Dette vil sikre:

- at konsekvenserne af forskningen ikke rammer kønsmæssigt skævt. Eksempelvis at forskningsbaserede juridiske eller politiske beslutninger i højere grad tager højde for demografiske forskelle.

- at alle slags perspektiver er inddraget i at udforme løsninger. Pt. ses udfordringerne i bl.a. artificial intelligence hvor servicefunktioner som Siri og Alexa udelukkende er modelleret på kvinder, hvor medicin ofte kun testes på enten mænd eller kvinder og hvor ensidigheden kan have fatale konsekvenser, og i crash testing af bilers sikkerhed, hvor der bruges dummies, der langt overvejende tester for mænds fysik.

Det er veldokumenteret, at netop integrationen af et køns- og diversitetsaspekt i selve forskningen vil bibringe forskning og også uddannelse af højere kvalitet på flere parametre: det vil øge forskernes / undervisernes nytænkning, udvide anvendelsesperspektiverne af forskningen i samfundet meget kraftigt og sikre innovativt potentiale meget mere end stort set alle andre perspektiver, idet det vil tage højde for hele befolkningen frem for enkelte udsnit alene.

Med dette vil SDU også med dette perspektiv kunne øge sit bidrag til og fokus på især

-SDG4 Kvalitetsuddannelse

-SDG5 Ligestilling mellem kønnene

-SDG9 Industri, innovation og infrastruktur

Mange af de andre verdensmål vil også kunne være målet for denne indsats – afhængig af forskningen og uddannelserne, der integrerer køns- og ligestillingsaspekter.

SDG og ligestillingsperspektivet mere generelt:

Ligestilling har sit eget verdensmål, SDG5, som primært er rettet mod at øge piger og kvinders retssikkerhed og mulighed for lige behandling og indflydelse. Det går primært på kvinder i tredje verdens lande, men har selvfølgelig også gyldighed i vores del af verden: her er kvinder mere end mænd udsat for vold, de tjener mindre end mænd, er mere udsat i trafikken, og er i mindre grad end mænd repræsenteret i de øverste ledelseslag i både offentlige og private organisationer og virksomheder.

Ligestilling er uløseligt koblet til større samfundsdrivere som økonomisk vækst, demokrati, uddannelsesniveau etc. Ligestilling er én ud af tre bærende søjler i FNs 17 verdensmål (de to andre er klimaet og økonomi) og er dermed én af de helt centrale acceleratorer for verdensmålene - og for økonomisk vækst generelt. Det vil sige: at arbejder man målrettet for ligestilling, bidrager man i samme hug til at levere på mange af de andre verdensmål. Og endvidere: hvis man arbejder seriøst og målrettet med stort set alle de 17 verdensmål, vil man uvægerligt komme til at arbejde for ligestilling. Dette afspejles i de enkelte verdensmåls undermål og indikatorers som relaterer specifikt til ligestilling. Eksempelvis SDG1 Afskaf fattigdom, SDG2 Stop sult, SDG6 rent vand og sanitet, SDG7 bæredygtig energi og SDG13 klimaindsats, hvor konsekvenserne for ikke bæredygtig udvikling i disse områder har uforholdsmæssig stor effekt for kvinder og piger. Fx betyder manglende adgang til rent drikkevand ofte, at kvinder og piger er mere udsatte (for fx overfald) og har mindre tid at bruge på fx uddannelse eller indtjening til familien, fordi det ofte er netop piger og kvinder, der har ansvaret for at skaffe rent drikkevand og må gå langt efter det.

	Nej	Ja
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?		●
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?		●

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Øget diversitet på Ingeniøruddannelserne på SDU
---------------------	---

Formål og baggrund for initiativet

Projektet skal sikre, at alle talenter bringes i spil, imødekomme efterspørgslen på arbejdskraft og øge andelen af kvindelige studerende på SDU's ingeniøruddannelser. Hovedaktiviteterne er kampagner med rollemodeller, faglige aktiviteter og en aktiv imødegåelse af den kønsbias, der præger unges uddannelses- og karrierevalg. Målgrupper: unge kvinder, forældre, vejledere/lærere og medarbejdere på Det Tekniske Fakultet.

Baggrund for projektet:

Danmark har af de mest kønsopdelte uddannelses- og arbejdsmarkeder i verden. Især ingeniørfeltet er præget af en stærk kønsmæssig skævvridning, hvor kvinder er stærkt underrepræsenterede. Det betyder, at vigtig talentmasse går tabt.

Den manglende diversitet udgør desuden en demokratisk udfordring. Det er nødvendigt, at også kvinder er inkluderet i de fagområder og positioner, der i stigende grad former samfundet og udstikker retningen for den teknologiske udvikling.

En større og mere mangfoldig sammensætning af talentmassen vil styrke innovation, trivsel og udvikling på uddannelses- og forskningsområdet, i danske virksomheder og i samfundet som helhed.

Et kønsopdelt arbejdsmarked reproducerer antagelser om, hvilke uddannelser, der anses for kønsspecifikt "passende". Ligeledes påvirker kulturelle faktorer, kønsstereotyper, myter og fordomme børns faglige interesse og udvikling op gennem skolesystemet og præger også unges uddannelsesvalg.

Større viden og bevidsthed om køn, ligestilling, kønsstereotype forventninger og fordomme vil give friere, ligere og mere kvalificerede uddannelsesvalg for alle.

SDU og Det Tekniske Fakultet har allerede nedsat en arbejdsgruppe (the gender equality team), der som led i en strategisk ligestillingsplan forestår en række indsatser, der skal skabe balance i kønsfordelingen og sikre, at flere kvinder bliver forskningsledere, professorer og ledere. Med nærværende projekt adresserer vi den anden ende af fødekæden, og hensigten er, at indsatserne vil understøtte hinanden og skabe synergi: Flere kvinder i forskning og ledelse virker som rollemodeller og tiltrækker flere kvindelige studerende. Flere kvindelige studerende leverer mere kvindeligt talent til ledelsesgange, forskningsenheder og virksomheder.

Den nyeste forskning peger på, at det er muligt at ændre de stereotype forestillinger om "pige-fag" og "dreng-fag" bl.a. ved brug af rollemodeller, mere praktisk erfaring med STEM-fag til pigerne og en aktiv imødegåelse af og bevidstgørelse om stereotyper og bevidst og ubevidst bias.

Projektets aktiviteter bygger på samstemmende anbefalinger bl.a. fremsat af Undervisningsministeriet, Nordisk Ministerråd og Institut for Menneskerettigheder samt på positive erfaringer med lignende indsatser på IT-Universitetet i København.

Projektet dækker alle ingeniøruddannelserne, men har dog hovedfokus på IT-uddannelserne, hvor kønsskævheden er markant.

Projektet løber over en 3 ½ årig periode fra efterår 2019 - 2022.

Projektets mål er

På lang sigt:

- At bidrage til et mere mangfoldigt og ligestillet samfund
- At sikre flere kvinder, mere diversitet og dermed øget kvalitet i uddannelse og udvikling på det teknologiske felt
- Imødekomme arbejdskraft efterspørgsel fra erhvervslivet

På kort sigt:

- At styrke diversitet, trivsel og kvalitet i studiemiljøerne på ingeniøruddannelserne på SDU
- At øge talentmassen på ingeniøruddannelserne på SDU
- At flere kvindelige studerende søger ingeniøruddannelserne på SDU

Projektets formål er

- At styrke unge kvinders interesse for ingeniøruddannelsernes indhold og karrieremuligheder
- At imødegå de kønsstereotype forventninger hos de unge og hos forældre og vejledere, der præger uddannelsesvalget.
- Udvikle vores praksis med kompetencer i bias aware og inkluderende undervisnings- og kommunikationspraksis

Beskrivelse af initiativet

Projektets indsats:

1. Kompetenceudvikling: bias awareness og inkluderende kommunikation og undervisning

På Det Tekniske Fakultet har vi over 50 studenterambassadører, der møder unge gymnasieelever og sabbatister, når de fx er på besøg som Studerende for en dag, eller når ambassadørerne laver faglige oplæg og workshops for gymnasier. De fungerer som rollemodeller og vejledere, og de vil blive klædt på med viden og kompetencer om køn og diversitet, så de undgår at styrke og viderefremme kønsbias.

- Ambassadørerne får et årligt kursus, der giver dem viden om ubevidst og bevidst bias, og hvor de udvikler redskaber og strategier til at sikre en bias-bevidst praksis.

- Studielevere og administratorer på TEK tilbydes kompetenceudvikling i form af et årligt 3-timers kursusforløb om diversitet i markedsførings- og rekrutteringsindsatser.

- Undervisere og videnskabeligt personale tilbydes en serie faciliterede "brown bag meetings" med videndeling, erfaringer og udvikling af inkluderende didaktik og bias-bevidsthed i undervisningen.

Kompetenceudvikling og videndeling kvalificeres og afvikles i samarbejde med SDU' Gender Equality Team og didaktikere fra SDU Universitetspædagogik, der er teoretisk velfunderede og har erfaring med at arbejde med bias i undervisningssammenhænge.

Leverance: 1 årligt kursus for ambassadører, 1 årligt kursus for Administrativt personale/kommunikatører, 1 årlig serie á 4 brown bag meetings for Videnskabelige medarbejdere og undervisere

2. Vidensdage for vejledere

Mange unge udtrykker et ønske om mere vejledning, og vejlederne har en stor opgave med at holde sig ajour med det vidtforenede uddannelsesfelt. Sagen er:

- Både drenge og piger træffer kønsstereotype uddannelsesvalg og lader dermed tilsyneladende kønnet skygge for potentialet hos den enkelte.

- Vejledningen til de enkelte fag og den måde fagene præsenteres på er ofte præget af kønsstereotype forestillinger.

Med afsæt i anbefalingerne bl.a. i

Undervisningsministeriets "Rapport fra udvalget om ligestilling i dagtilbud og uddannelse" (2017) og i Institut for Menneskerettigheders rapport "Vejledere viser vejen" (2013) m.fl. tilbyder projektet derfor en årlig videns- og kompetenceudviklingsdag for vejledere og gymnasielærere med viden, metoder og udvikling af

praksis i bias aware vejledning.

Formålet er at øge bevidstheden om og adressere bias i vejledningen. Programmet kan fx tilrettelægges med fokus på at udvikle viden og kompetencer og indeholde alle nedenstående eller udvalgte elementer:

- Baggrund, tal og facts. Hvordan hæmmer bias trivsel, lige muligheder, udvikling og innovation, og hvorfor skal vi adressere det i vejledningen?

- Hvad er bias: Teori, praktiske øvelser og konkrete eksempler på, hvordan bias opstår og påvirker adfærd, opfattelser og beslutninger

- Refleksion over egen praksis:

Ligestillingsforpligtelsen? Drøftelse og identifikation af områder, hvor bias gør sig gældende eller imødegås i vejledningen. Erfaringer, refleksioner og holdninger i spil

- Workshop: udvikling af fælles redskaber til en bias aware, divers og inkluderende praksis

3. Samtalesaloner for unge og forældre om uddannelsesvalg

Forældre spiller en central rolle i ungens uddannelsesvalg. Derfor er det tankevækkende, at forældrenes holdning til deres barns valg er betinget af barnets køn. 54 pct. af forældrene til drenge synes fx, at deres søn skal gå på en teknologi og IT-studieretning. Det gælder kun 26 pct. af forældrene til piger .

Der er brug for dialog mellem forældre og børn/unge, og der er brug for at bevidstgøre, italesætte og i bedste fald udviske de kønsstereotype forventninger for at støtte frie, oplyste og kvalificerede valg for de unge.

Med afsæt i en samtaleguide udviklet og testet af Engineer the Future og Fremtidsfabrik afvikles samtalsaloner for unge og deres forældre .

Samtalesalon-konceptet skal udvikles, så det inkluderer viden om kønsbias i uddannelsesvalget for at klæde forældre og unge bedre på til at styre udenom de ubevidste forventninger og kønsstereotype i samtalen.

Salonerne afholdes fx på mors og/eller fars dag.

Samtalesalonerne udvikles og faciliteres i samarbejde med Fremtidsfabrik der er eksperter i generation Z og med SDU's Center for teaching and Learning, der er eksperter i at adressere bevidst og ubevidst bias.

4. Camps for piger

Erfaringer viser, at camps, hvor unge kvinder bliver introduceret til IT og Engineering, får indsigt i uddannelserne og mulighed for at afprøve faglige udfordringer i et inkluderende miljø kan imødegå den manglende erfaring og tro på egne evner, som præger unge kvinders uddannelsesvalg og -fravalg. I projektperioden (frem til 2022) afholdes 2 årlige camps af 2 døgns varighed med op til 30 deltagere.

5. Kode-cafeer

	<p>Kodecafeer hjælper med at overkomme den barriere, at kvinder ofte har mindre erfaring med kodning, når de vælger studie. Aktiviteten bygger på ITU's erfaringer med konceptet Coding Cafes og er et tilbud til gymnasieelever med ingen eller ringe erfaring med kodning. Studenterambassadører underviser, der er besøg af rollemodeller fra branchen og kaffe på kanden. Kode-cafeerne sikrer, at elever, som ikke har kodet før, føler sig velkomne og der sendes et signal om, at alle kan lære programmering.</p> <p>6. Girls' day in Science Vi inviterer kvindelige gymnasieelever til en dag med fokus på engineering, hvor de kan eksperimentere med ingeniørfagene, møde praktiske udfordringer, inspirerende rollemodeller og få viden om uddannelse og karriereveje. I samarbejde med Naturvidenskabernes Hus. Afholdes en gang årligt.</p> <p>7. Filmkampagne med rollemodeller Som led i projektet laves fire film med kvindelige ingeniører. Filmene skal styrke kvindelig repræsentation i formidlingen af teknologiske karrieremuligheder. Filmene er målrettede de unge, men vil også nå forældre, lærere, vejledere og ambassadører. Filmene indgår som indhold i den digitale kampagne, som skal understøtte projektets aktiviteter</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Karen Gemal, Brobygningsmedarbejder, Specialkonsulent, TEK Kommunikation</p>

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

- Nærmere beskrivelse af tre indsatser på SDU for at fremme Gender Equality (GE):
 - 1) SDU's Gender Statistics: Kønsopdelt data om SDU's ansatte og ansættelser
Formål: At sikre adgang til opdateret kønsopdelt data af høj kvalitet og validitet som led i SDU's interne ledelsesinformation – og for at dataunderstøtte målrettede og kontekstbaserede initiativer.
Målgruppe: ledere, administratorer, GE-udvalg på centralt og fakultært niveau.
I SDU's Gender Statistics er data (herunder fra UNI-C) bearbejdet og integreret, så det er tilgængeligt i kønsopdelt format. Data omfatter ansættelsesinformationer, såsom antal kvalificerede ansøgere og disses køn, alder og statsborgerskab, stillingskategori og institutionelt tilhørsforhold, ansættelse med eller uden opslag samt bedømmelsesudvalgsdata (antal medlemmer og køn, formands køn). Data omfatter desuden indberetninger fra fakulteterne vedr. lederstillinger samt fra SDU's lønbog.
SDU's Gender Statistics udvikles løbende med inddragelse af supplerende datakilder. Dette foregår i samarbejde mellem GET og andre administrative enheder og tager afsæt i input fra samarbejde med brugere, herunder HR-administratorer, ledere og GE-udvalg.
Udviklingsmål på hhv kort og lang sigt:
 - Integration af relevante og supplerende datakilder
 - Udvidelse med data vedr. rekruttering af phd'er og kliniske lektorer samt data vedr. ansatte og ansættelser af TAP-medarbejdere
 - Videreudvikling af brugervenlige grafiske repræsentationer
 - Integration med SDU's datawarehouse–
 - Benchmarking med andre danske universiteter
 - Monitorering af tidsforløb på VIP-karriereveje fra phd og frem
 - Inddragelse af kønsopdelt løndata
 - Forberedelse af materiale, så det er muligt at fremsøge mønstre ved brug af machine learningData bliver i stigende grad, efterhånden som efterspørgslen efter valid og præcis information foreligger, benyttet i tilpasning og monitorering af indsatser, fx i forhold til rekrutterings- og ansættelsesstrategier. Data indgår som en integreret del af SDU's årlige interne afrapportering. Etableringen af SDU's Gender Statistics har resulteret i en stramning af systematiske fejl i indmeldelse af UNI-C data.
Datakvalitet og responsivitet i udvikling og tilpasning af data kræver ressourcer og prioritering. Samkøring på tværs af forskellige datakilder er tids- og ressourcekrævende, grundet forskellige registrerings- og indberetningspraksis. Der er her som i andre lignende situationer en forsinkelses-effekt: efterspørgslen overstiger muligheden for at imødekomme behov.
- 2) SDU's Gender Equality Plans
Formål:
 - At systematisere, udbrede og kvalitetssikre SDU's GE-indsats i overensstemmelse med EU's Gender Equality Plan framework og for at leve op til de tværgående gender perspektiver i FNs verdensmål.
 - At sikre, at SDU er gearret til at kunne leve op til større forskningsfondes krav om dokumenteret integration af GE-perspektiver, herunder i forskning og innovation og for at fremme karrieremuligheder og balance på alle karrieretrin, for at opnå støtte.
 - At sikre, at indsatser tilpasses lokale udfordringer og behov.Målgruppe: SDU på alle organisatoriske niveauer.
Inspireret af SDU's eksisterende uddannelseskvalitetssikring, piloteres fra 2020 en model for systematisk kvalitetssikring af SDU's GE-indsats. Modellen omfatter en toårig cyklus, hvor tre organisatoriske niveauer – institut, fakultet/fællesadministration og universitet – udspecificerer handlingsplaner for GE på SDU. Disse udgør SDU's samlede GEP.
Arbejdet forankres i lokale GE-udvalg og monitoreres og kvalificeres ved SDU's centrale GE-udvalg. GET sagsbehandler og understøtter arbejdet. På SDU-niveau omfatter GEPs strategiske tværgående indsatser, som koordineres af GET. GEPs på SDU forventes fuldt implementeret fra 2022.
SDU's GEP-model kvalificeres gennem det 4-årige H2020 projekt SPEAR, hvor ni europæiske universiteter,

herunder SDU, forpligter sig til at implementere GEPs. GET koordinerer SPEAR. EU's fokus på indførelsen af GEPs på europæiske universiteter bygger på evidensen for, at systematiske, strategisk forankrede organisatoriske strukturer er afgørende for at opnå GE-fremmende resultater.

Indsatsen sikrer koordinering og understøttelse af GE-initiativer, der er lokalt forankrede og strategisk monitorerede. Herigennem integreres GE-perspektiver og inkluderende løsninger i enheders daglige problemløsning – fx medarbejdertrivsel, karriereudvikling, fordeling af opgaver og ressourcer, ansættelsespraksis, beslutningsprocesser og ledelse – og kobles samtidig til en strategisk kvalificering af SDU som arbejdssted i tråd med SDU's overordnede strategi: skabe værdi for og med samfundet, udvikle talenter og fremme unikke og innovative løsninger samt bidrage til at bryde grænser.

SDU's erfaringer fra EU-projekter (FESTA, SPEAR, ACTonGENDER og TARGET) samt fra GEAR:DK, er, at vidensdeling på tværs af institutioner er afgørende for at kvalificere og udvikle GE i praksis. SDU har stor gavn af vores International Gender Advisory Board.

3) Imødegåelse af ubevidste bias – i beslutningsprocesser, socialt arbejdsmiljø og trivsel, samt i undervisning. Formål: At imødegå ubevidste bias og sikre transparens i beslutninger for at opnå inkluderende arbejdsmiljø med lige adgang og lige muligheder for alle.

Målgruppe: SDU's medarbejdere i bred forstand.

Denne indsats varetages af GET og består af konteksttilpassede og forespørgselsdrevne enkeltindsatser, herunder:

- Revision af kommunikations- og brandingmateriale for at bryde stereotyper og imødegå bias
- Mødeobservationer og udvikling af materialer, såsom vejledninger, for at sikre struktureret og målrettet feedback på fx manuskripter og forskningssamarbejde
- Normkritisk kompetenceudvikling af phd-vejledere samt ledere og mellemledere for at sikre fair, unbiased og hhv. inkluderende behandling af phd-studerende og innovative og inkluderende beslutninger
- Workshops om bias og normer i forhold til uønsket seksuel opmærksomhed
- Målrettede workshops for forskellige målgrupper (administratorer, GE-udvalg, studerende, undervisere, ledere) om ubevidst adfærd, bias og normer, og hvordan man kan omgå disse i konkret, daglig praksis. Her opnås erfaring for, at det nytter at være omhyggelig med at omgå bias –selvom det først kan virke uvant og vanskeligt – og at det viser sig i højere kvalitet i opgaveløsningen, større perspektivrigdom og bedre arbejdsmiljø.
- Analyse af SDU's ressourcefordeling ud fra paradigmet Gender Budgetting (GB), hvor GE-perspektiver for og konsekvenser af prioriteringer kortlægges og informerer fremtidig prioritering. SDU deltager i H2020 projektet ACTonGENDER's 'Community of Practice' for GB og modtager University of Iceland's ekspertkonsultation. Transparens og fokuserede, inkluderende indsatser gavner folk, der ikke umiddelbart passer ind i gældende normer og stereotyper, samtidig med, at det ikke skader folk, der nemmere passer ind i normerne. I en akademisk kontekst er inkluderende, bias-reguleret praksis til fordel for alle der, ikke passer ind i normen for akademikere, fx kvinder, personer fra ikke-akademisk baggrund, med anden etnisk herkomst, og anden seksuel orientering etc., og er dermed med til at sikre en bedre balance og udviklingsmuligheder.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●