

Indsatsområde 1: Ledelsesfokus på ligestilling				
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling	Status	Kommentarer
Handleplan	IFA har en meget skæv kønsfordeling, og en leaking pipeline ved overgang til PhD, til postdoc og til ansættelse.	<p>IFA vil inddrage alle niveauer fra studerende til ansatte i et forsøg på at inspirere og fastholde kvindelige talenter. IFA vil sikre et inkluderende miljø og modarbejde diskriminering og chikane.</p> <p>Ligestillingsudvalget vil arbejde aktivt med synliggørelse på hjemmesider og ved medarbejder og studenter arrangementer.</p>	Ligestillingsudvalget er nedsat med repræsentation for studerende, PhD studerende, postdocs, adjunkter, faste VIP og sekretariat.	
Indsatsområde 2: Rekruttering og ansættelse				
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling	Status	Kommentarer
Åbne rekrutteringer og brede stillingsopslag	Instituttet vil ved nyrekruttering have stærkere fokus på andelen af kvindelige forskere. Specifikt ønsker IFA at fordoble antallet af kvinder i lektor/professor stillinger i perioden 2016 - 2020.	<p>IFA tilstræber allerede at benytte brede stillingsopslag, samt at alle stillinger besættes efter åbent opslag.</p> <p>IFA vil fremadrettet benytte brede tenure track opslag og søgekommitteer.</p> <p>IFA vil etablere retningslinier og tage aktive skridt for at modvirke gender bias gennem alle led af ansættelsesprocesser.</p>	<p>Det er IFA's politik og gennemføres konsekvent.</p> <p>Det er lykkedes at forøge antallet af kvindelige forskere til 1 professor, 1 lektor, 1 seniorforsker og 1 adjunkt.</p>	

		<p>IFA vil i stigende grad benytte sig af tenure track stillinger, hvor aktive søgekomiteer vil blive pålagt at afsøge de planlagte forskningsområder for stærke kvindelige ansøgere, ligesom ansættelsesudvalg vil blive pålagt at vurdere stærke kvindelige ansøgers potentiale, også hvis de udstikker en uventet forskningsretning.</p> <p>IFA vil udnytte AUFF gæsteforskerpuljen og Niels Bohr professorater med henblik på at tiltrække stærke kvindelige forskere.</p>		
Bredt sammensatte bedømmelses og ansættelsesudvalg, samt i råd og nævn	Mangfoldighed i bedømmelsesudvalg forøger chancen for en mere objektiv bedømmelse	<p>IFA tilstræber at begge køn som anbefalet er repræsenteret i alle ansættelses og bedømmelses udvalg, samt i råd og nævn der anses for at være af strategisk vigtighed for instituttet. Grundet den lave andel af kvinder i lektor/professor stillinger er det ikke muligt at have repræsentation af begge køn i samtlige udvalg.</p>	Andelen af interne kvindelige repræsentanter i bedømmelsesudvalg er i stigning. Der tilstræbes aktivt at der er både mandlige og kvindelige eksterne medlemmer i bedømmelsesudvalg. Flere udvalg er stadig uden kvindelig repræsentation.	

Bedømmelse af den faktiske forskningstid	Forskningsinaktive perioder som f.eks. barselsoverlov kan udgøre en barriere for unge forskeres karriere udvikling.	Tidsforbrug i forbindelse med barselsoverlov og andre omsorgsrelaterede orlovs perioder vil blive fratrukket ansøgerens PhD alder i forbindelse med vurdering af ansøgers produktivitet.	Der tages hensyn til barselsoverlov ved bedømmelse af en kandidats videnskabelige produktion.	
Indsatsområde 3: Talentudvikling				
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling	Status	Kommentarer
Systematisk talent og karriere udvikling	<p>IFA ønsker at fastholde talentfulde studerende og forskere på alle niveauer.</p> <p>IFA er et af de institutter, der nu på 4. år, kører challengeforløb for særligt motiverede studerende. De har desværre haft ringe appel til de kvindelige studerende, men vi ser en forbedring i det seneste år.</p>	<p>IFA vil følge AU's anbefaling om drøftelse af karriere og udviklingsplaner for den enkelte yngre forsker i forbindelse med MUS.</p> <p>Institutledelsen og IFAs Ligestillingsudvalg vil nøje overvåge talentudviklingen samt overveje bedre tiltag, som i højere grad appellerer til de kvindelige studerende.</p> <p>IFA vil overveje mentorordninger og særlige fora for kvindelige studerende.</p>	<p>IFA gennemfører systematisk MUS og vejleder yngre forskere om karriere og udviklingsplaner.</p> <p>Vi overvåger talentprogrammet. Vi fastholder målsætningen og vil afholde møde med de programansvarlige om nye og mere varierede tiltag.</p>	
Profilering af rollemodeller	Synlige rollemodeller fx kvindelige topforskere eller ledere øger opmærksomheden på karrieremuligheder og fremmer ligestilling og mangfoldighed.	IFA vil arbejde på at synliggøre succesrige kvindelige forskere, såvel instituttets egne ansatte som kvindelige eksperter og inviterede foredragsholdere	IFA tilstræber at studerende tidligt i undervisningen eksponeres for kvindelige forskere og undervisere.	

		udefra, overfor instituttets studerende og postdocs.		
Indsatsområde 4: International mobilitet og udenlandsophold				
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling	Status	Kommentarer
Vejledning og etableringsstøtte i forbindelse med udlandsophold	Længerevarende udlandsophold styrker unge forskeres karriere muligheder markant.	IFA vil øge coaching og rådgivning af unge forskere i forbindelse med udlandsophold og vil følge evt. fakultetsanbefalinger i forbindelse med etableringsstøtte i forbindelse med PhD studerendes udlandsophold, samt rekruttering af post docs med familie til Danmark.		
Indsatsområde 5: Attraktiv kultur				
Anbefalinger	Baggrund/problemstilling	Handling	Status	Kommentarer
Skab og synliggør attraktive arbejdsvilkår	<p>Det kan ikke skjules at forskning på internationalt niveau kræver engagement og hårdt arbejde, men forskningslivet byder på stor fleksibilitet, gode arbejdsfælleskaber, kulturel og samfundsmæssig relevans samt en mulighed for fordybelse.</p> <p>Det er ikke attraktivt at søge arbejde på en arbejdsplads så ekstremt domineret af et køn.</p>	<p>IFA ønsker at betone disse positive sider af forskningsmiljøet i forbindelse med mentoring og vejledning af unge forsker talenter.</p> <p>IFA vil skabe synergi over forskellige aldre og karrieretrin ved at synliggøre at, skønt et mindretal, er kvinder ikke en singularitet ved instituttet.</p>	<p>IFA har alle postdocs med på internatmøde, hvor de bl.a. får mulighed for selv at definere programpunkter.</p> <p>Vi kan se mange muligheder, og vil gå mere systematisk til værks med implementering af aktiviteter. Ved holddeling samles kvindelige studerende for at undgå de bliver singulariteter.</p>	

