

Fokusområde	Indsats	Status	Kommentarer
Ledelsesfokus på ligestilling	Vil inden udgangen af 2016 fastsætte realistiske måltal for antallet af kvinder (vil bl.a. hente viden på andre geo-institutter)	Måltal er blevet diskuteret i forskningsudvalget. Måltallene til højre er realistiske og begrænses først og fremmest af forventning om begrænset mulighed for rekruttering i årene frem til 2025.	Måltal for kvinder i faste stillinger i 2025: Adjunkt: 3 (nu 2) Lektor: 3 (nu 0) Professor: 3 (nu 1)
Rekruttering og ansættelse	Søgekomiteer skal have særligt ansvar for at sikre kandidater af begge køn	Dette er implementeret. Vi har nu også nedsat en særlig søgegruppe under forskningsudvalget med det formål at finde talentfulde kvinder til stillinger udenfor rekrutteringsplanen (bl.a. igennem STs initiativ for strategiske ansættelser)	De seneste ansættelser har generelt haft kvalificerede kandidater af begge køn.
	Kvinder i både bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg – gerne med ligelig kønsfordeling	Dette er implementeret, men der er få undtagelser.	Det begrænsede antal af ansatte kvinder (især på lektor og prof. niveau) gør det pt. svært at nå dette mål altid.
Talentudvikling	Vil synliggøre karriereveje fra postdoc til fastansat VIP	Dette foregår nu igennem MUS, men vi arbejder på fælles initiativ i 2017.	
	Vil benytte mentorordninger	Vi søger lige nu efter flere frivillige til Styrk Talentet.	Deadline for tilmelding er d. 20/4. Både unge og senior medarbejdere bliver orienteret frem mod deadline.
International mobilitet og udlandsophold	Vil arbejde for at mobilitetsstipendier kan tildeles hele familier	Forslaget er båret videre til ST forskningsudvalg, og vi forsætter med at promovere det.	
	Vil måle mobilitet og internationalisering på performance og arbejde for at dette	Denne type måling er implementeret i ansættelsesudvalgene. Pointen angående	

	anerkendes på universiteterne	resultatorienteret måling af internationalisering er viderebragt i høringer angående AU ansættelseskriterier, men desværre uden større effekt.	
Attraktiv kultur	Forbedre de faglig og sociale rammer for medarbejderne	En række nyere initiativer (Faculty Club, VIP-lunch, vinsmagning, Geoscience Dag) har allerede haft effekt her. Interne og uformelle postdoc-seminarer er på tegnebrættet til at understøtte udvikling og sammenhold	
	Vil sikre fleksibilitet og frihed for den enkelte medarbejder	Er ganske godt sikret allerede. Hver enkelt medarbejder skal ifølge instituttets politik have frihed til forskning og undervisning.	Der er en udbredt enighed om at især unge medarbejdere skal have frihed til at udvikle sig og blive uafhængige.
	Vil arbejde for en inkluderende arbejdskultur	De forskellige fælles faglige og sociale arrangementer (nævnt ovenfor) er søsat for at gøre arbejdskulturen mere inkluderende. Derudover er særligt de ansatte yngre kvinder blevet opfordret til at deltage i bl.a. udvalgsarbejde. Opfordre forskere til at skiftes til at sidde i forskningsudvalg og lade sig repræsentere af kolleger	
	Synliggøre fleksibel og inkluderende arbejdskultur i stillingsopslag	Der er nu særligt opmærksomhed på dette når stillingsopslagene formuleres.	Vi vil i foråret 2017 inddrage HR for at få inspiration til at gøre dette endnu bedre.