

Akademisk Råd (Akademisk råd)

04-06-2019 14:00

1115-151B Biomedicin. Skou bygningen

Mødeindhold

Punkt 1: Mødeinformation,	1
Beslutning for Punkt 1: Mødeinformation,	1
Punkt 2: Tema: Diversitet og ligestilling på Health - de næ,	1
Beslutning for Punkt 2: Tema: Diversitet og ligestilling på	2
Punkt 3: Opfølgning på normer for rekruttering,	3
Beslutning for Punkt 3: Opfølgning på normer for rekrutterin,	3
Punkt 4: Høring - "Udmøntning af initiativer til styrkelse a,	4
Beslutning for Punkt 4: Høring - "Udmøntning af initiativer	4
Punkt 5: Udpegning af nyt medlem til bedømmelsesudvalg til	6
Beslutning for Punkt 5: Udpegning af nyt medlem til bedømme,	6
Punkt 7: Mundtlig orientering ved formanden,	7
Beslutning for Punkt 7: Mundtlig orientering ved formanden,	7
Punkt 8: Mundtlig orientering ved dekanen,	7
Beslutning for Punkt 8: Mundtlig orientering ved dekanen,	7
Punkt 9: Evt.,	8
Beslutning for Punkt 9: Evt.,	8

Punkt 1: Mødeinformation

Mødedeltagere:

Lars Bo Nielsen, Jens Peter Andersen, Tine Brink Henriksen, Andreas Halgreen Eiset, Inger Merete S. Paulsen, Charlotte Delmar, Tina Bach Aaen, Caroline Winther Boye, Rasmus Bysted Møller, Janni Mosgaard Jensen, Janne Lebeck, Christine Andersen, Bente Nyvad, Kasper Glerup Lauridsen, Nanna Brix Finnerup, Peter Hokland, Christian Brix Folsted Andersen, Steffen Sinning, Golnosh Bahrami. Hanne Bjerregaard Møller

Afbud:

Beslutning for Punkt 1: Mødeinformation

Der var afbud fra Charlotte Delmar. Caroline Winther Boye og Christine Andersen

Punkt 2: Tema: Diversitet og ligestilling på Health - de næste skridt

Det indstilles

- At akademisk råd kommer med input til det videre arbejde med at sikre en bedre kønsbalance i forskerstillinger på Health og AU.

Baggrund

Prodekan Lise Wogensen vil indledningsvist reflektere over udviklingen i kønsbalancen i forskerstillinger på AU og på Health, og dekan Lars Bo Nielsen vil orientere om de foreløbige overvejelser på Health vedrørende det nye AU udvalg for diversitet og ligestilling.

Eva Sophia Myers, der er Team Leader af SDU's Gender Equality Team, GET-SDU, vil herefter fortælle om arbejdet med ligestilling på SDU og give konkrete eksempler på, hvordan SDU's Gender Equality Team arbejder sammen med fakulteter og institutter om at sikre et ligestillingsperspektiv i de akademiske rekrutteringsprocesser og hvor udfordringerne ligger.

Rådet drøfter herefter centrale problemstillinger og kommer med input til det videre arbejde med at sikre en bedre kønsbalance i forskning på AU og Health.

Ansvarlig/ sagsbehandler

Lise Wogensen/Lene Bøgh Sørensen

Bilag

Opfølgning på kønsbalance i forskerstillinger på AU 2014-2018

Opfølgning på kønsbalance i forskerstillinger på HE 2014-2018

Rektors udspil i Omnibus efter 8 marts konferencen.

Præsentationer (Lise Wogensen og Eva Sophia Myers) - uploades efter mødet

Beslutning for Punkt 2: Tema: Diversitet og ligestilling på Health - de næste skridt

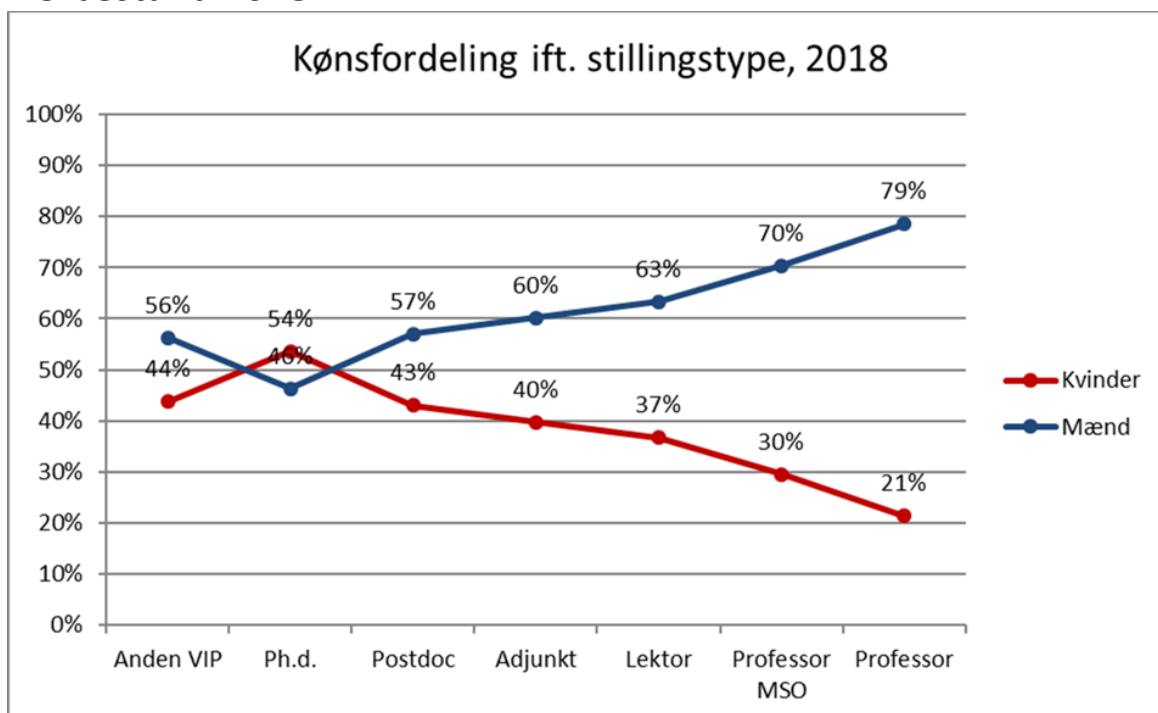
Lise Wogensen præsenterede de nyeste tal for kønsblancen i VIP stillinger på AU og Health, og redegjorde for nogle af de vigtigste udfordringer. Helt overordnet ligner AU de andre universiteter i Danmark, hvor andelen af kvindelige lektorer har ligget nogenlunde konstant i perioden 2014-2019, mens andelen af kvindelige professorer i faste stillinger er steget en smule. Kønsskævheden har ikke rykket sig markant og den berømte saks stadig står vidt åben. Det giver anledning til bekymring, at andelen af kvinder ansat i adjunktstillinger er stagneret to år i træk, og det er markant, at der er langt færre kvindelige ansøgere til VIP stillinger fra adjunkt niveauet. Også kønsfordelingen i ledelsesstillinger på AU er påfaldende skæv. Lise nævnte, at det er relevant at arbejde videre med en bedre forståelse af kulturen og kønsbias på Health for at nedbryde eventuelle kulturelle barrierer, der hindrer diversitet og ligestilling. (Lises PP er uploaded)

Lars Bo understregede, hvor vigtig en opgave det er at adressere kønsbalancen på universiteterne og gøre op med en ubevidst kultur og uformelle magtstrukturer, der bærer uretfærdighed med sig. Det er en opgave, som alle skal tage på sig - vi må ikke gøre det til kvindernes problem alene. 8 marts konferencen var en vigtig påmindelse om dette. Lars Bo orienterede endvidere om det nye AU udvalg for diversitet og ligestilling, der skal udarbejde en ny handleplan. Man ønsker ikke umiddelbart at nedsætte et nyt udvalg på Health, men forankrer indtil videre diversitets- og ligestillingsarbejdet i fakultetsledelsen. Formand for rådet Peter Hokland og Lars Bo opfordrede akademisk råd til at deltage i workshop med professor Harriet Wallberg fra Karolinska Institutet mandag d. 24 juni, hvor hun vil holde oplæg om "Do's and don't's when promoting gender balance in academia. Professor Harriet Wallberg har været med til at implementere initiativer, der har fået Karolinska til at rykke sig på kønsligestilling. (Invitation er uploaded)

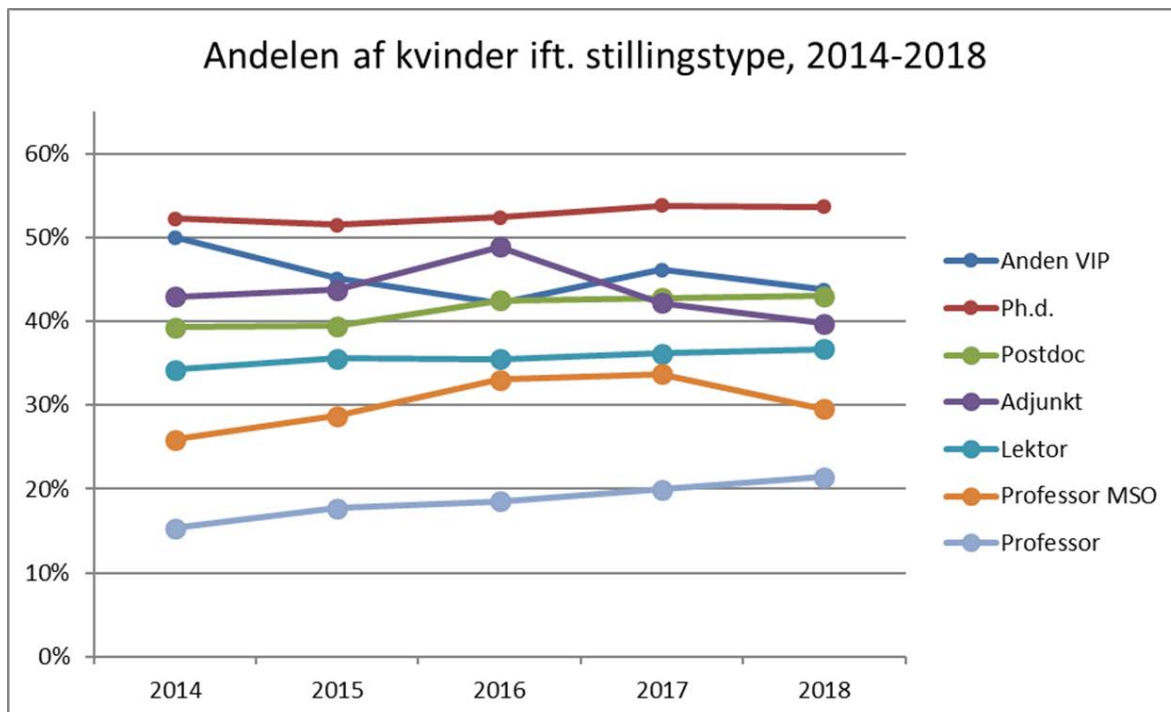
Akademisk råd havde besøg af team leder for SDU's Gender Equality Team, GET-SDU Eva Sophia Myers, der holdte et spændende oplæg om organiseringen af ligestillingsarbejdet på SDU og de konkrete initiativer der arbejdes med på fakulteter og institutter. (Eva Sophias PP er uploaded). Noget af det Eva Sophia fremhævede som særlig værdifuldt i SDU's strategiske ligestillingsinitiativ var SDU's Internationale advisory board for kønsligestilling, samarbejde og tæt inddragelse af fakulteterne, og ledelsesopbakning og inddragelse af ildsjæle. Også det internationale samarbejde som SDU indgår, SPEAR projektet, blev nævnt som en vigtig kilde til at finde ny inspiration og nye veje i ligestillingsarbejdet.

Akademisk råd diskuterede herefter nogle af pointerne, herunder kønsneutral formulering af stillingsopslag, hvordan man kan arbejde med ubevidst bias i bedømmelsesudvalgene, og muligheder for at ændre strukturer og kultur i det akademiske arbejdsmiljø for at komme en mere inkluderende arbejdskultur i møde.

AU bestand 2018

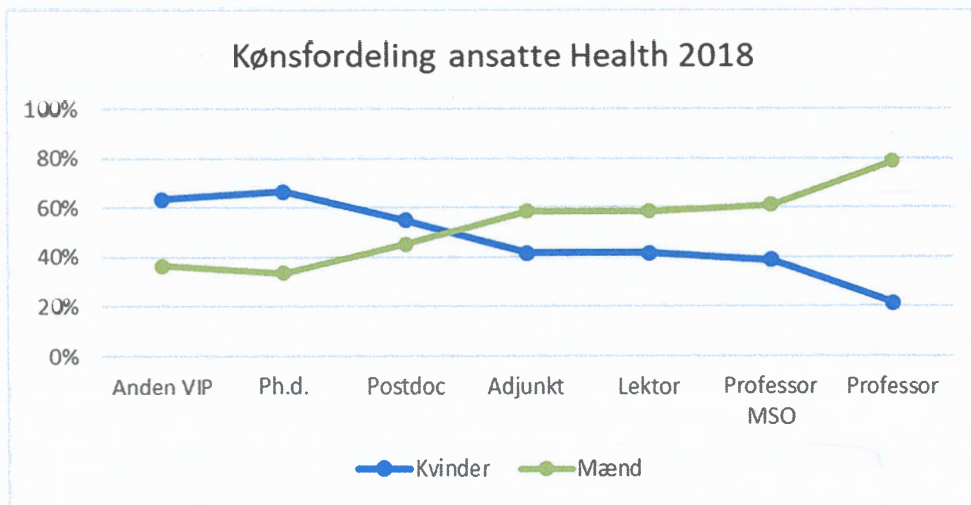


AU Udvikling 2014-2018

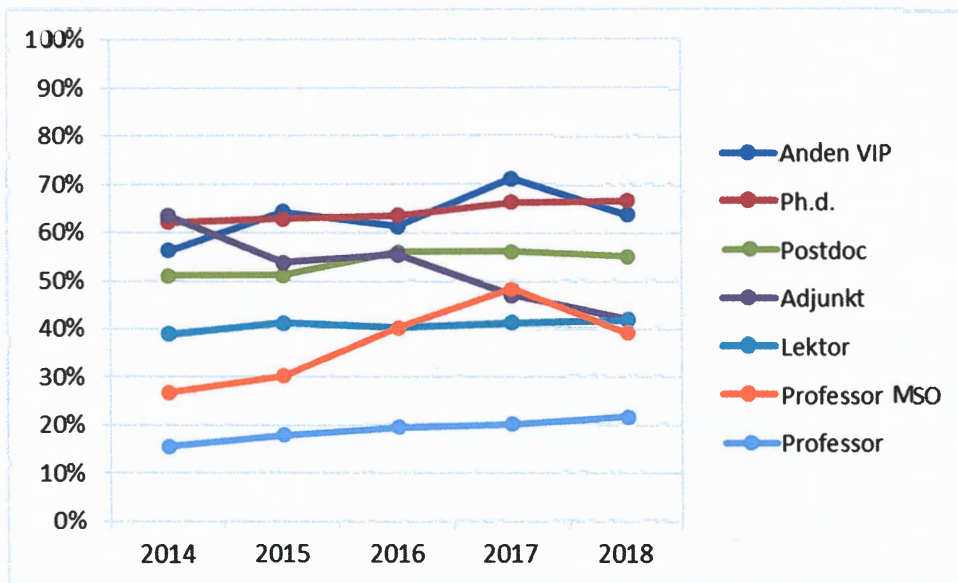


Status flere kvinder i forskning Health.

Health



% kvinder i videnskabelige stillinger 2014-2018



- [Om](#)
- [Arkiv](#)
- [Kontakt](#)



Følg med!

Vi opdaterer løbende omnibus.au.dk med nyheder.

Gå ikke glip af nyt fra Omnibus:

- Følg os på [Facebook](#)
- Følg os på [Twitter](#) (@OmnibusAU)

Tilmeld dig nyhedsbrevet

Navn:

E-mail:

Rektor: Kønskvoter kan blive nødvendige

Rektor taler om kvoter på AU med samme entusiasme som fiskere i Hvide Sande diskuterer emnet. Det vil sige, at tanken er ham så meget imod, at han næsten ikke kan få sig selv til at udtale ordet. Trods det slår rektor fast, at han er klar til at tage det kontroversielle redskab i brug, hvis ikke kønsbalancen på universitetet rykker sig markant inden for en overskuelig fremtid.

29.03.2019 | [MIRIAM BREMS](#)



Hvis man fremskriver det nuværende tempo i Europa, skal vi frem til 2060, før vi har balance mellem kønnene. "Og den tålmodighed har jeg ikke," lyder det fra rektor. Foto: Lars Kruse/AU Kommunikation.

Det går for langsomt med ligestillingen på AU. Så klar er meldingen fra rektor Brian Bech Nielsen.

Derfor har han på det seneste møde i universitetsledelsen foreslået, at AU får et diversitetsudvalg med ham selv og prorektor for bordenden.

Udvalget skal lave det, rektor kalder "en handlekraftig handlingsplan," for ligestilling på Aarhus Universitet. Og den skal

TEMA: Ligestilling på AU

- I foråret 2018 afsatte universitetsledelsen 650.000 kroner i alt til fem forskningsprojekter, som skulle undersøge kønsbias og problemer med ligestilling på universitetet.
- Omnibus bringer i disse dage interviews med forskere fra de fem projekter om, hvad de har fundet ud af – og

Læs også

[Lars Henrik Andersen bliver konstitueret dekan på ST \(08.02.2019\)](#)

[Delphini-1 tog 99 gange om Jorden, før holdet bag fik signal fra satellitten: Men nu har vi kontakt - og missionen kan komme i gang \(08.02.2019\)](#)

[Health vil skære i den eksterne censur \(07.02.2019\)](#)

[Studerende med kærestesorger får ny gruppe på AU \(04.02.2019\)](#)

[AU Helpline udvider med en chatlinje \(31.01.2019\)](#)

[Rapport fra en gulvspand: Argumenterne holder ikke, ledelse! \(24.01.2019\)](#)

[Universitetsledelsen vil udlicitere rengøringen i 51 bygninger på AU \(24.01.2019\)](#)

[Ingen kønsbias på Aarhus BSS \(22.01.2019\)](#)

[Forskere fra AU skal lære aarhusianerne at meditere \(17.01.2019\)](#)

[Tilbageblik på AU 2018: Køn, #MeToo og krav. Kongelige, knægtede forskere - og andre former for krænkelse \(21.12.2018\)](#)

Ældre

skrives direkte ind i AU's nye strategi, som bestyrelsen skal tiltræde i år, og som gælder fra 2020.

"Vi bliver nødt til at tage nogle mere håndfaste tiltag i brug, end vi gjorde i den sidste handleplan (fra 2016, red.) for at flytte på det," siger Brian Bech Nielsen.

Han hæfter sig især ved fordelingen mellem mænd og kvinder i forskerstillinger, som lige nu er alt for skæv.

Præcis hvilke tiltag, der i første gang bliver tale om, er det op til udvalget at finde ud af. Men én ting er sikkert: Hvis effekten af den medicin, de bliver enige om at ordinere, ikke kan ses inden for en overskuelig tidsperiode, er rektor klar til at tage skrapere midler i brug.

"Så kommer vi til at diskutere nogle af de tiltag, som er kontroversielle i en dansk sammenhæng. Og det er, om vi er nødt til at have en form for kvotetilgang," siger rektor.

Vi kan ikke vente til 2060

Han understreger, at han meget nødig vil have, at det kommer dertil.

"Men hvis det fortsat udvikler sig for langsomt, så kan det være nødvendigt, at vi går den vej," siger han.

Hvor hurtigt skal det gå med at få balance mellem kønnene, hvis ikke vi skal have kvoter i brug?

"Det har jeg ikke et svar på. Jeg noterer bare, at hvis man fremskriver det nuværende tempo, i hvert fald i Europa, skal vi frem til 2060, før vi har balance mellem kønnene. Og den tålmodighed har jeg ikke."

Ligestilling styrker universitetet

Hvem der skal hjælpe rektor og prorektor med at finde på andre løsninger end kvoter i det nye udvalg for diversitet er endnu ikke på plads. Men der skal ifølge rektor sidde repræsentanter fra alle fakulteterne.

"Og jeg tror også godt, at jeg kan love, at kønssammensætningen bliver ligelig," siger Brian Bech Nielsen med noget, der kunne minde om humor.

Med den massive deltagelse fra universitetsledelsen ønsker han at signalere, at ligestilling er en høj prioritet på Aarhus Universitet.

"Hvis vi vil have et stærkt universitet, så er vi nødt til at rekruttere blandt de allerbedste medarbejdere. Og da talentmassen er ligeligt fordelt mellem kønnene, betyder det, at vi skal nærme os en balance mellem de to køn. Ellers tyder alt på, at vi ikke får de rigtige talenter i spil."

Samme erkendelse har de gjort sig på Arts, hvor dekan Johnny Laursen den 15. marts [annoncerede på Arts' medarbejderportal](#), at fakultetet får et diversitetsudvalg. Dets fornemste opgave bliver at "rådgive og gerne presse"

hvad, man kan gøre for at øge ligestillingen på AU:

- 'Sygt' arbejdsmiljø på AU skræmmer kvindelige forskere væk (02.04)
- Næsten halvdelen af AU's ansatte kender ikke universitetets ligestillingspolitik (03.04)
- Kom med en uddannelse i kønsbias til lederne – og kvindelige rollemodeller til pigerne (03.04)

dekanen og fakultetets ledelse til en stærkere indsats for at få flere kvinder ansat i faste forskerstillinger.

Nu skal der handling bag forskningen

Diversitetsudvalget, som rektor har foreslået, skal blandt andet arbejde ud fra resultaterne af fem forskningsprojekter, der sidste år blev sat i gang for at undersøge problemer med ligestilling på AU.

Dengang gav universitetsledelsen 650.000 kroner til forskningen, og rektor er åben over for at finde flere penge i budgettet. Men ikke nødvendigvis til mere forskning.

”Det kan godt være, at der skal laves noget mere undersøgende arbejde, men lige nu er jeg mest optændt af, at vi får sat nogle konkrete handlinger bagved,” siger han.

Brian Bech Nielsen er dog ikke selv videre konkret, når det kommer til, hvad han vil gøre for at sikre en mere ligelig kønsbalance, når to nye dekaner skal ansættes på ST i løbet af i år.

”Nu er det endelige forslag til deling af ST ikke udarbejdet endnu. Men vi skal naturligvis gøre en stor indsats for at anspore velkvalificerede kvindelige forskere til at søge de dekanstillinger og andre lederstillinger, som vi opslår fremover.”

De fire nuværende dekaner er alle mænd, og blandt de otte medlemmer af universitetsledelsen er kun en kvinde.

Artikel, Omnibus, Omnibus, Omnibus, Omnibus

Skriv en kommentar til artiklen

Omnibus ønsker en fri og levende debat, derfor gælder der kun få regler.

- Indlæg må ikke være anonyme
- Indholdet må ikke være i strid med lovgivningen
- Reklame og spam accepteres ikke

Slettes et indlæg, gør redaktionen tydeligt opmærksom på det.

Spørgsmål? Send en mail til: omnibus@au.dk

Comments Community 1 Login ▾

 Recommend  Tweet  Share Sort by Newest ▾

Start the discussion...

LOG IN WITH

OR SIGN UP WITH DISQUS 

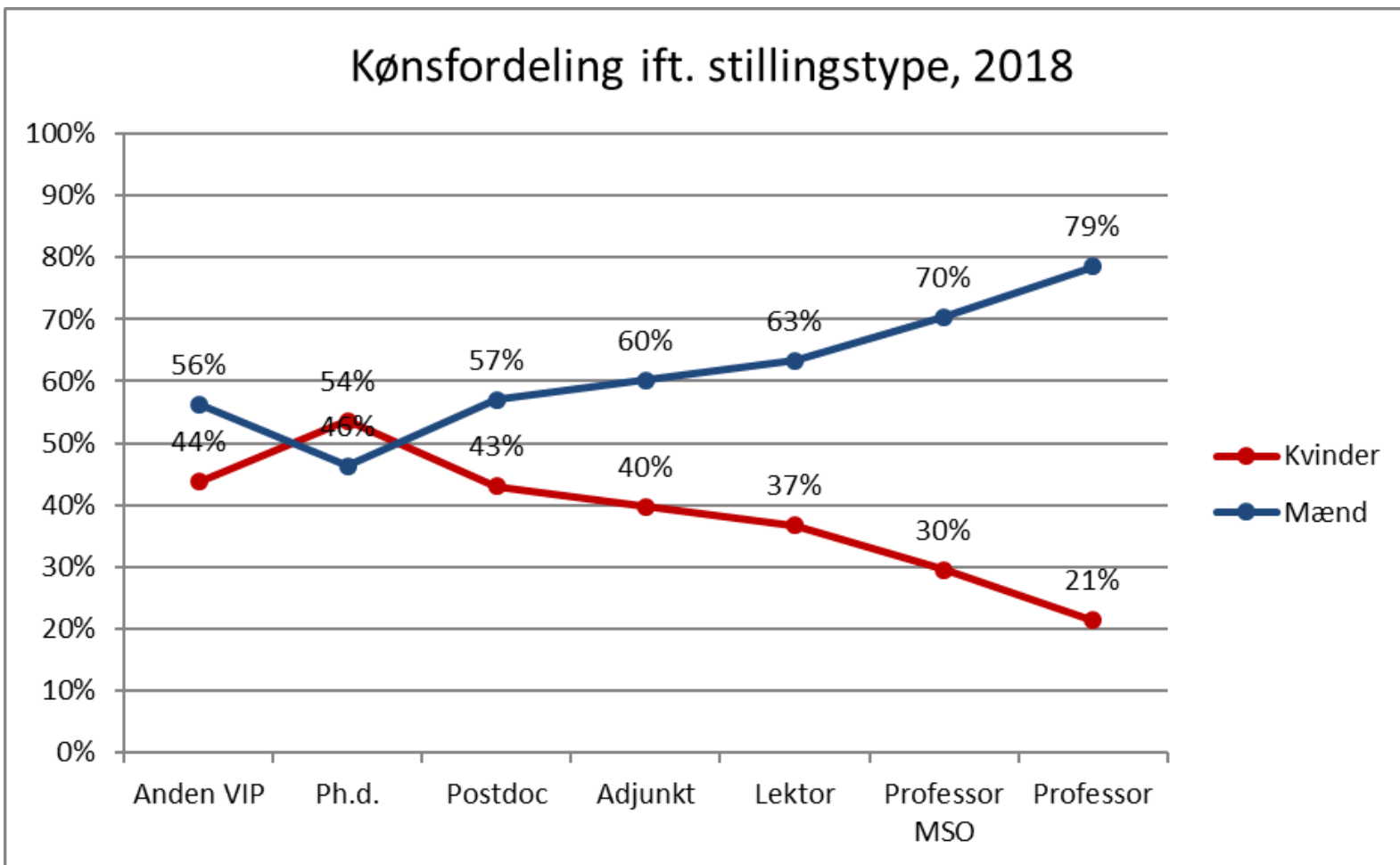
Name

Be the first to comment.

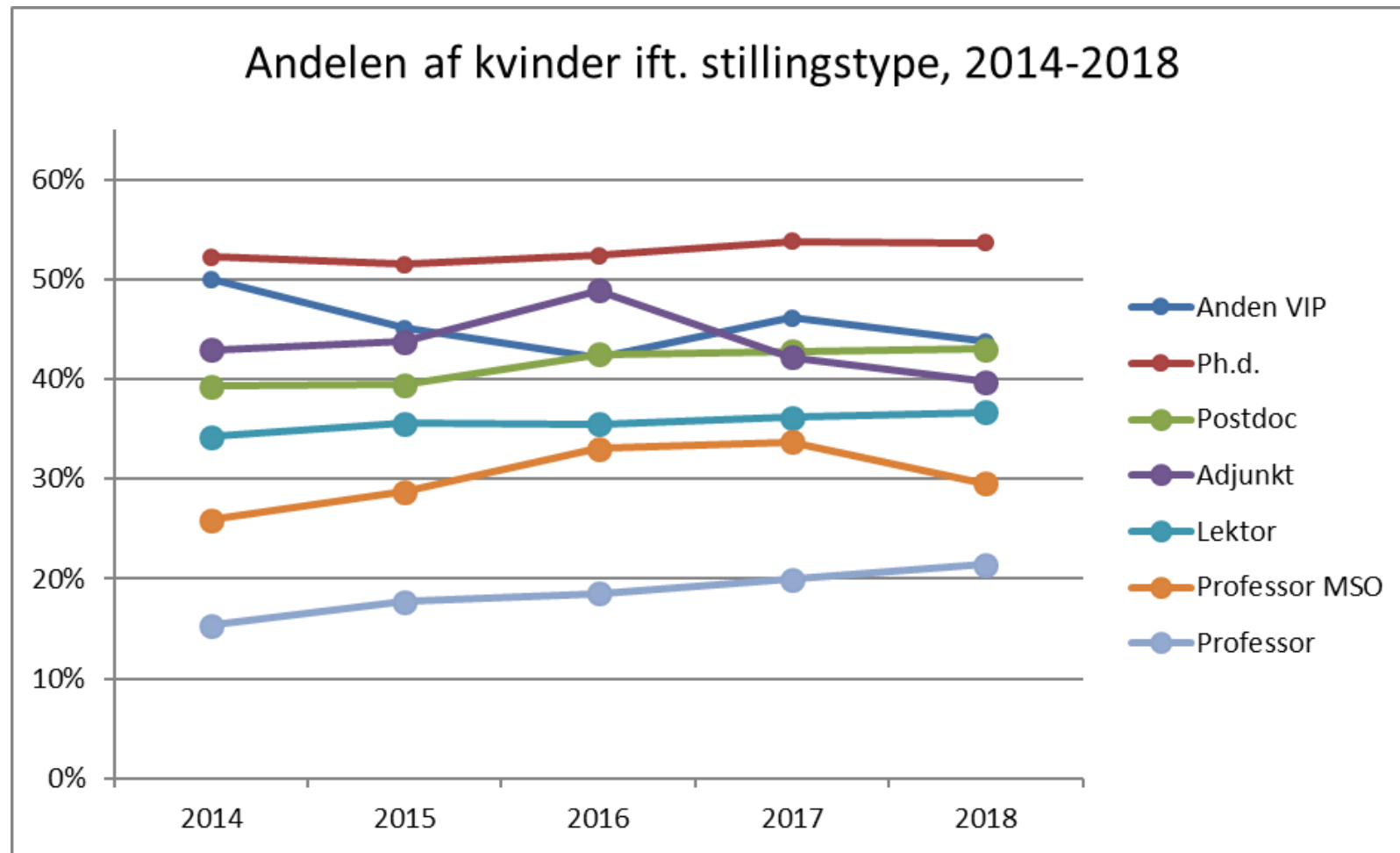
 Subscribe  Add Disqus to your site [Add Disqus](#) [Add](#)

KØNSBALANCE PÅ AU OG HEALTH – TAL OG AKTIVITETER

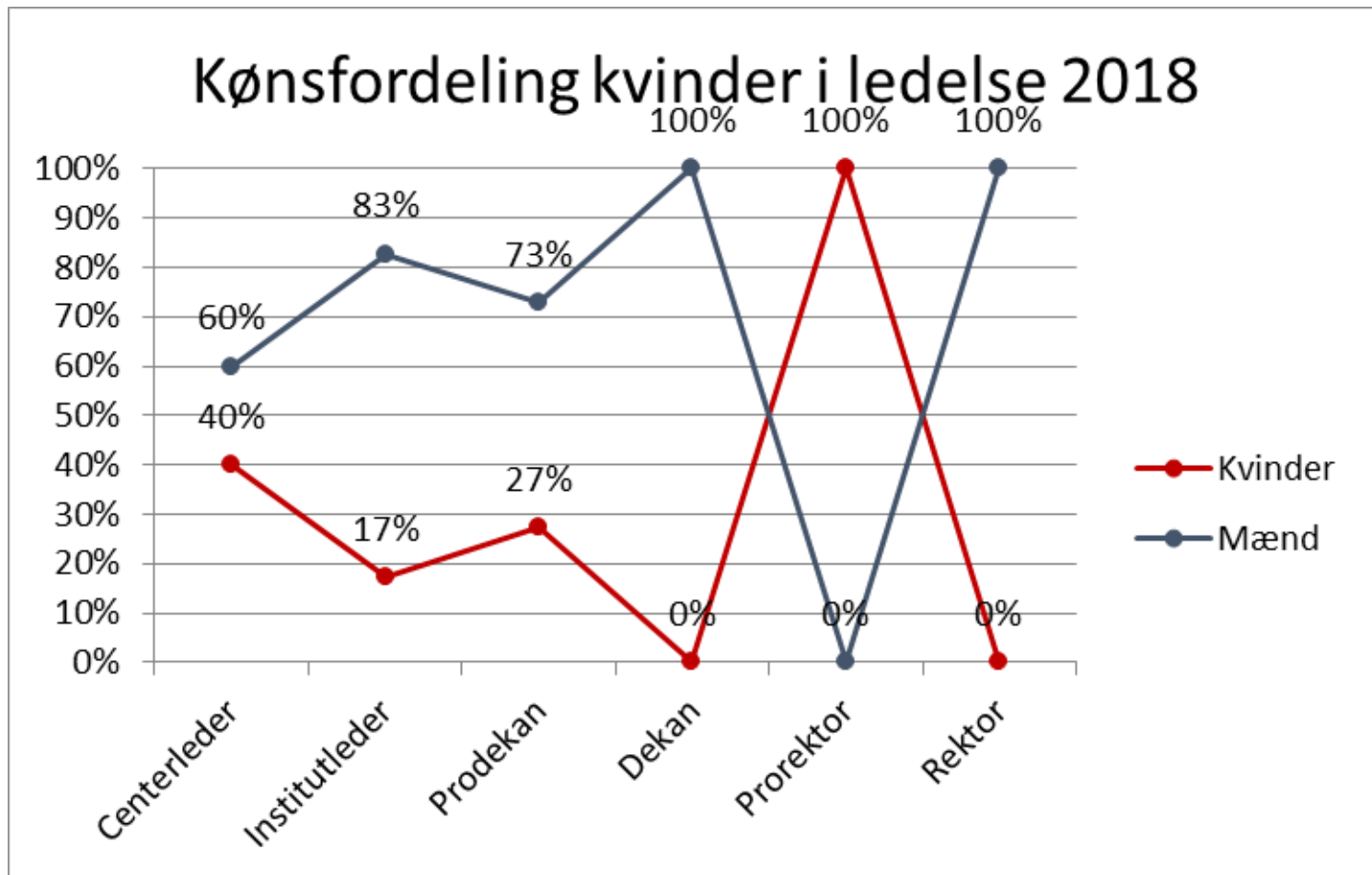
AU BESTAND 2018



AU UDVIKLING 2014-2018



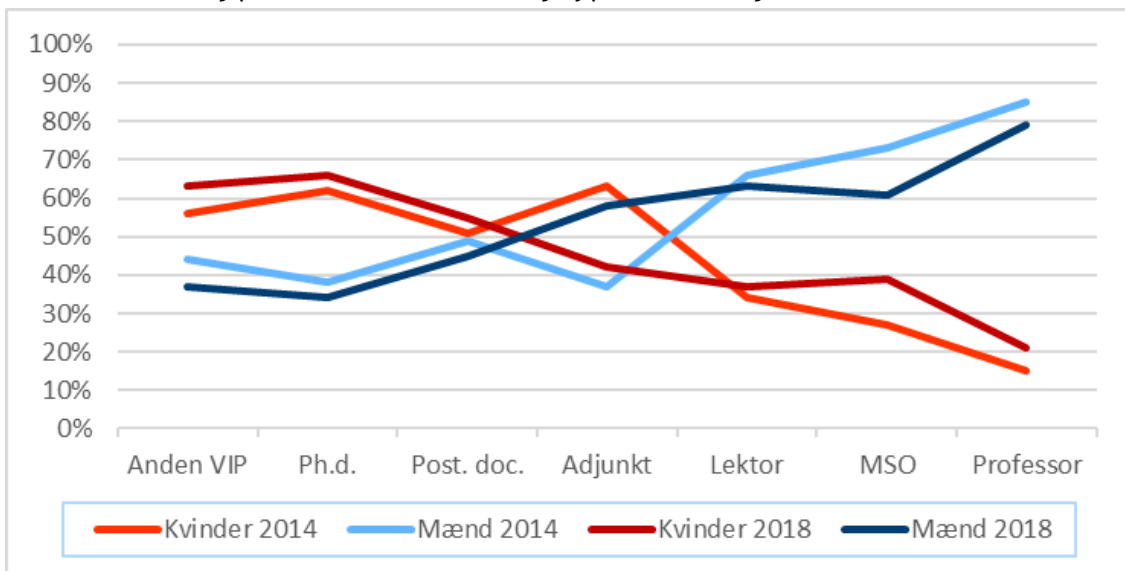
AU LEDELSE



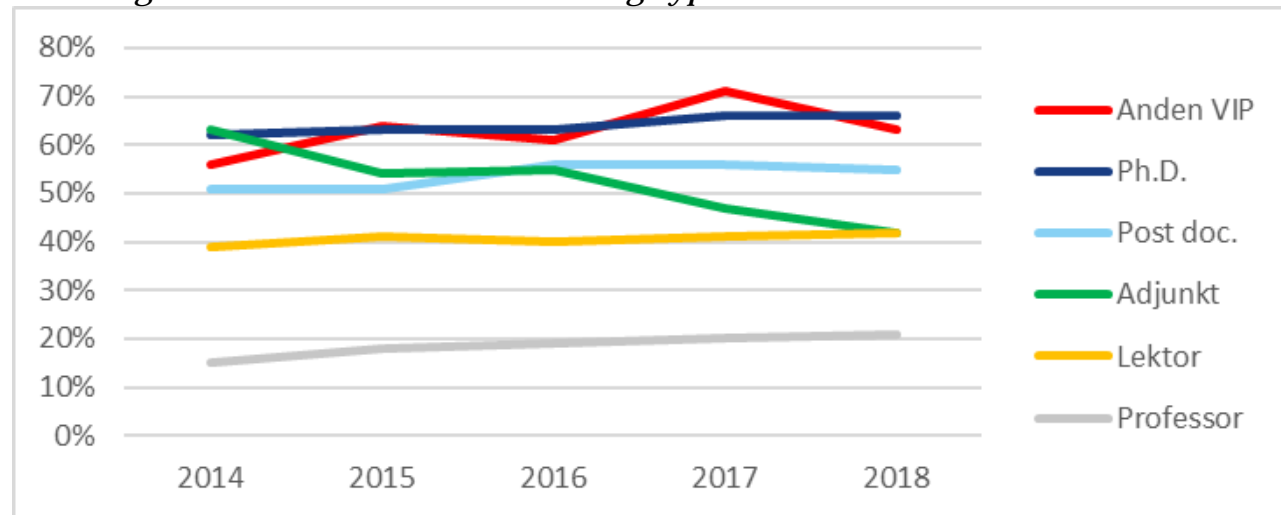
Antal m/k i alt:
 Centerledere: 5
 Institutledere: 29
 Prodekan: 11
 Dekan: 4
 Prorektor: 1
 Rektor: 1

HE KØNSFORDELING 2014-2018

Kønsfordeling på akademiske stillingstyper 2014 og 2018



Udvikling andel kvinder akademiske stillingstyper 2014-2018

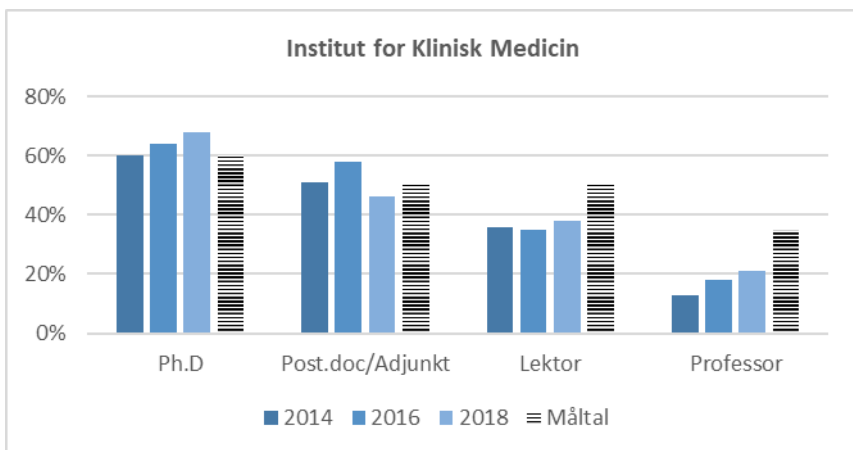
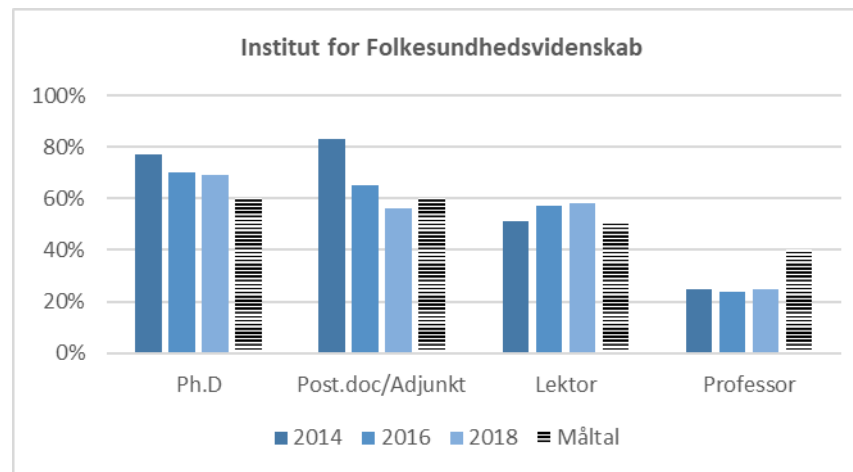
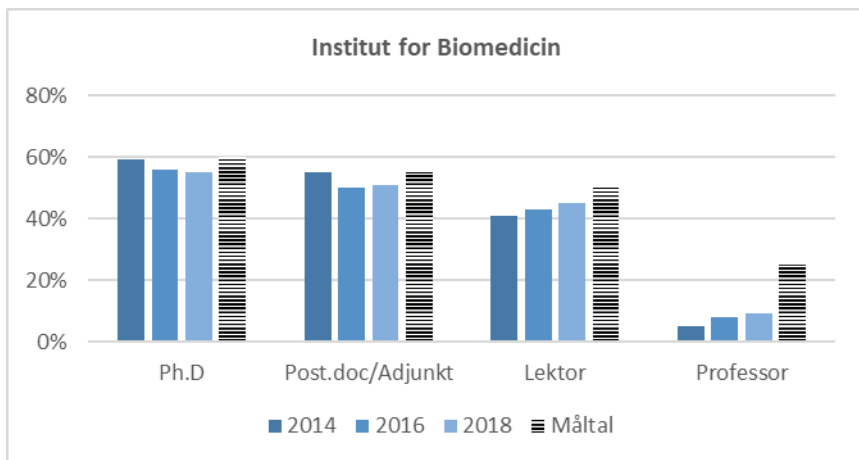


4. Ansøgere til videnskabelige stillinger: Kønsfordeling (NY)

Tabel 4 Kønsfordeling på ansøgere til videnskabelige stillinger 2018

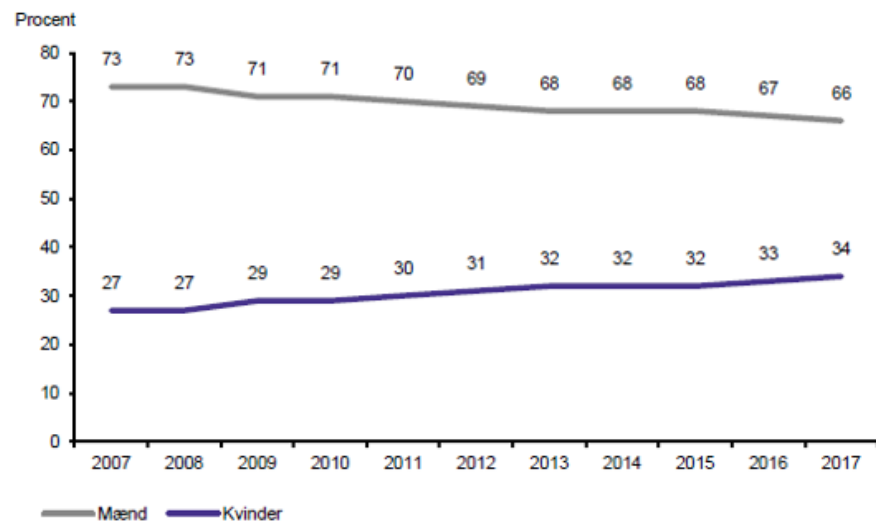
		2014		2015		2016		2017		2018	
		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Anden VIP	Antal									302	281
	Procent									52%	48%
Ph.d.	Antal									937	809
	Procent									54%	46%
Postdoc	Antal									564	1187
	Procent									32%	68%
Adjunkt	Antal									274	755
	Procent									27%	73%
Lektor	Antal									366	1135
	Procent									24%	76%
Professor MSO	Antal									4	10
	Procent									29%	71%
Professor	Antal									99	289
	Procent									25%	75%

OPFYLDELSE AF MÅLTAL HE- INSTITUTTER



ØVRIGE BONUS OPLYSNINGER

Figur 4.1
Andel mænd og kvinder blandt det videnskabeligt personale i alt på danske universiteter samlet, 2007-2017, procent



Kilde: Universiteternes indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriet

2018 fordeling af forskningsbevillinger (DEA):

40% af årsværk
34% af bevillingsmodtagere
29% af antal bevillinger
22% af den samlede sum

EU ansøgningsmønster på AU

Health:
45% kvindelige VIP
17% kvindelige ansøgere til EU midler (det laveste på AU)

Arts:
44% kvindelige VIP
37% kvindelige ansøgere til EU bevillinger

Nyt udvalg for diversitet og ligestilling

- Rektor og prorektor udgør formandsskabet
- Øvrige medlemmer: 1 VIP og 1 institutleder pr. fakultet
- HR-chef

Første opgave:

- At udarbejde en ny handleplan

➤ HE repræsentanter:

Institutleder: Siri Beier Jensen, IOOS

Lektor Ebbe Bødtkjær, Institut for Biomedicin



INDSTILLING FRA UFFE TIL UNILED/DIVERSITETSUDVALG

Hvis man vil have måltal skal disse være ambitiøse og der skal ske en løbende justering

Aktiviteter skal være virksomme ift at skabe engagement, forankring og fremdrift

Den nye handlingsplan må gerne være kortere og mere fokuseret bla på (ubevidste) bias i forskning, uddannelse og i forskellige former for bedømmelser

Fokus på arbejdspladskultur



ØVRIGE AKTIVITETER

AU konference 8/3 2019: "How do we improve Gender Balance amongst researchers on AU"

- Ca. 250 deltagere – inkl. ledelseslinjen
- Succes pga. lokal forankring (faculty sessions)
- Skal gentages hvert 2. år frem over.



Styrket kommunikation

- au.dk/genderbalance
- Løbende nyheder plus relevante links

Fem gender bias projekter

- Finansieret af forskningsudvalget på AU
- Præsentation af projekter og resultater kan findes på au.dk/genderbalance



HE WORKSHOP 8 MARTS – NÆSTE SKRIDT

Tema – Unconscious Bias

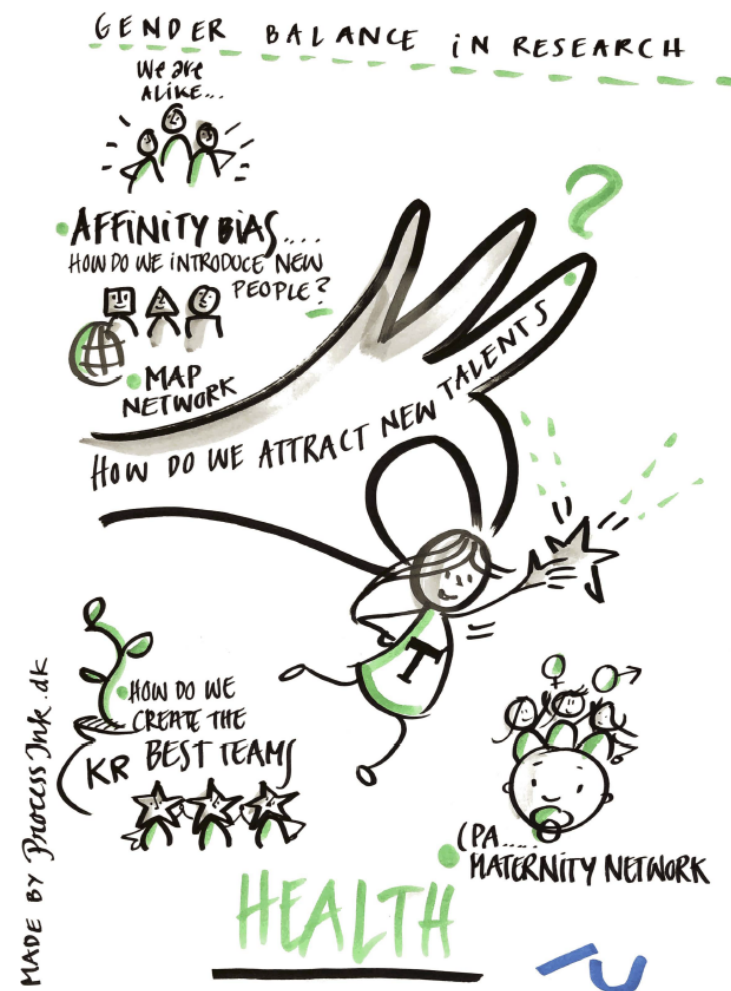
Oplæg fra

- Lynn Roseberry, Consultant “On the agenda”
- Mathias Wullum Assistant Professor at the Danish Centre for Studies in Research and Research Policy (CFA)

Opfølgning på workshop i april-maj – juni 2019:

Dekanatet, fakultetsledelsen, akademisk råd

Health handleplan udløber i 2020. Vigtigt med gode input til det videre arbejde med en ny handleplan på Health.





SDU's Gender Equality initiative

Oplæg for Akademisk Råd, Faculty of Health, AU
4. juni 2019

Eva Sophia Myers
Gender Equality Team, GET-SDU
SPEAR

SDU's strategiske GE-initiativ, 2017-

- På NAT/SDU: **FESTA 2012-2017** – FP7-støttet implementeringsprojekt med fokus på daglig praksis og interventioner, micro-politics, akademiske karriereveje, data, møder, phd-studerende- og vejlederrelation

FESTA

Female Empowerment in
Science and Technology Academia

These activities and FESTA have received funding from the European Union,
Seventh Framework Programme (FP7/2007-2013) under grant agreement n° 287526



- På national conference januar og maj 2017: Initiativ til nationalt netværk **GEAR:DK** (**Gender Equality in Academia and Research, i Danmark**) for praktikere i den danske universitetssektor, under AEU

aeu

GEAR:DK - Gender E

- FESTA præsenteret for SDU's Direktion, marts 2017
→ Oplæg til strategisk indsats for hele SDU, tiltrådt maj/juni 2017, start august 2017



Der var engang, hvor der ikke var nogen kønsproblematik i science....

Baggrund, SDU: GE → 'better science'



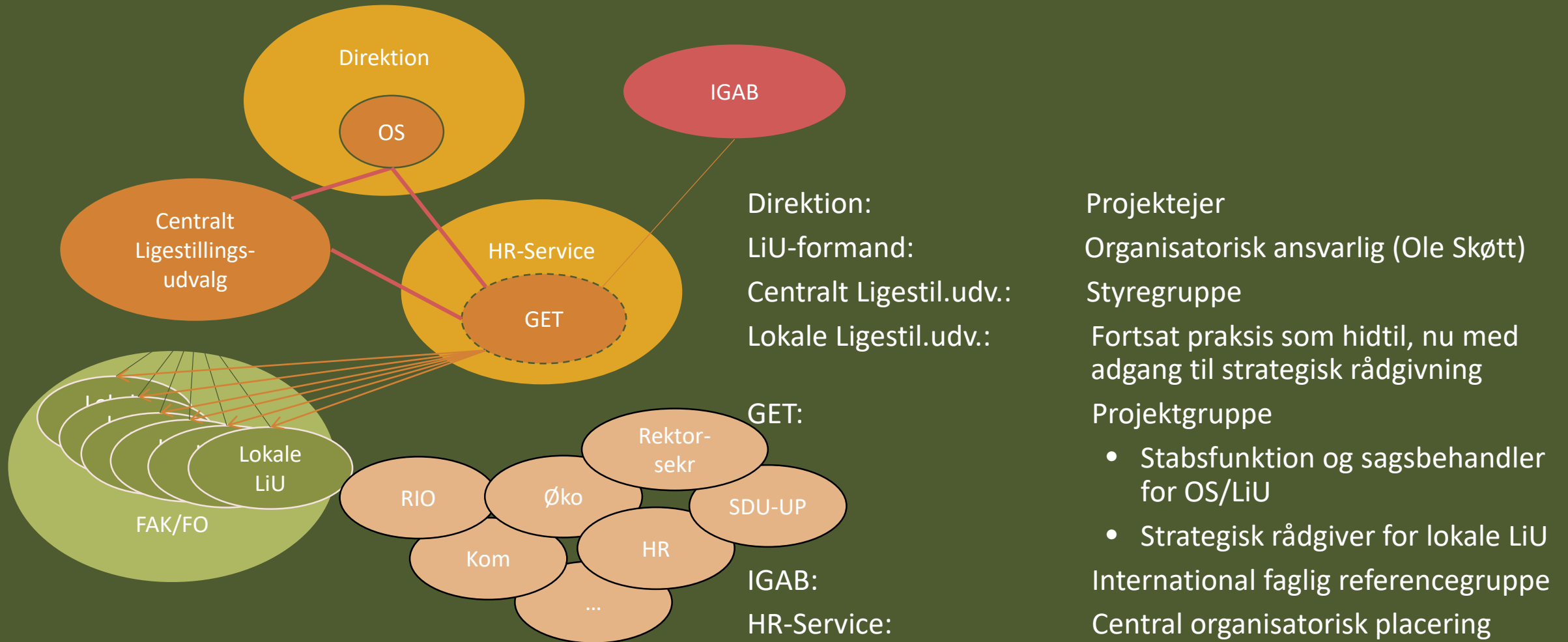
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

- Højere kvalitet og mere bredt spektrum, innovative løsninger
- Bredere output



Kilde: Wullum Nielsen, M. et al. (2017). "Gender diversity leads to better science". *PNAS* 21(8), 1740–1742

Indsatsens organisering 2017-2021



Ramme for SDU's strategiske GE-initiativ

- Nedsættelse af Gender Equality Team, GET-SDU 2,5 - 4 ÅV, mandat 2017-2021
- Initiativer primært rettet mod videnskabeligt personale og arbejdsvilkår
- Primært og eksplicit fokus på gender – andre diversitets- og / eller ligestillingsparametre ikke udelukket
- Samarbejde og nøje inddragelse af hovedområder – ingen 'masseudrulning'



SDU's International Gender Advisory Board



Yvonne Benschop

Professor of Organizational Behavior
Radboud University, the Netherlands



Tomas Brage

Professor of Physics
Lund University, Sweden



María Bustelo

Associate Professor of Political
Science and Public Administration
Complutense University of Madrid,
Spain



Kuheli Dutt

Assistant Director for Academic
Affairs & Diversity
Columbia University, USA



Heidi Holt Zachariassen

Senior Advisor
Committee for Gender Balance and
Diversity in Research (KIF), Norway



Lynn Roseberry

Co-founder and CEO
On the Agenda, Denmark



Jeremy Sanders

Emeritus Professor of Chemistry
University of Cambridge, UK



**Mathias Wullum
Nielsen**

Assistant Professor at the Danish
Centre for Studies in Research and
Research Policy
Aarhus University, Denmark

SDU's GE-indsatser

Oprindeligt kommissorium (2017):

Data, imødegåelse af ubevidst bias, videnskabelig rekruttering

Første år: afdækning, stigende national og international bevågenhed
anbefalinger fra vores IGAB

→ konkretisering af 6 indsatser (2018):

- **GE-reflekteret rekruttering;**
- **GE-reflekteret karriereprogression;**
- **GE-reflekterede beslutningsgange;**
- **Inkluderende arbejdskultur;**
- **Datagrundlag og strategiske handleplaner (Gender Equality Plans);**
- **Formidling**



UDDANNELSE, KARRIERE OG KØN
KØNSBALANCE FRA STUDIEVALG TIL ARBEJDSMARKED

10. JANUAR 2019
OVNHALLEN, PORCELÆNSHAVEN 20, 2000 FREDERIKSBERG

DTU
DANSKE UNIVERSITETER
UNIVERSITIES DENMARK

CBS
COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
HANDELSHØJSKOLEN

Brugtig
**THE TALENT GAP
IN DENMARK**
Insights from female representation in STEM

Rekruttering og karriereprogression

- ‘Feltarbejde’, samarbejde med fakulteter om
 - Gennemgang af opslag og kriterier
 - Søgemuligheder og meriteringskriterier
 - Observation og feedback af bedømmelsesudvalgsarbejde og ansættelsessamtaler
- Bidrag til udvikling og implementering af Shortlisting og Tenure Track-procedurer
- Projektindsatser planlagt:
 - Kortlægning og revision af praksis for at imødegå bias
 - Konsulentydelsesoptimering ift. rekruttering, onboarding, spouse-programmer
 - Opgradering af systemunderstøttelse
 - Kursus i hvordan gender integreres i forskningsansøgninger
- Kurser for yngre forskere i strategisk karriereplanlægning

Vacant PhD position

We research XXXXX
 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXREQUIREME
 NTXXXXXXXXXXXXXXXXXREQUIRE
 MENTXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
 XREQUIREMENTXXXXXXXXX
 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXREC
 TXXXX

Application, salary
 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXREQUIREMENT
 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXREQU
 IREMENT

Vacant PhD position

We are looking for
 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Ideal applicant
Our future colleague
 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Requirements and Structures
 XXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Application and assessment process
 XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX



Jobopslag – en analyse

Procedural, administrative and legal information

Requirements for applicants

Job/position description

Workplace description

ASSOCIATE PROFESSOR

JOB DESCRIPTION

[Redacted content]

ASSOCIATE PROFESSOR

QUALIFICATIONS

[Redacted content]

ASSESSMENT

[Redacted content]

REQUIREMENTS FOR THE POSITION

[Redacted content]

CONDITIONS OF EMPLOYMENT

[Redacted content]

APPLICATION

[Redacted content]

ASSOCIATE PROFESSOR

[Redacted content]

ASSOCIATE PROFESSOR

QUALIFICATIONS

[Redacted content]

ASSOCIATE PROFESSOR

REQUIREMENTS FOR THE POSITION

[Redacted content]

ASSOCIATE PROFESSOR

CONDITIONS OF EMPLOYMENT

[Redacted content]

ASSOCIATE PROFESSOR

CONTACT INFORMATION

[Redacted content]

ASSOCIATE PROFESSOR

REQUIREMENTS FOR THE POSITION

[Redacted content]

ASSOCIATE PROFESSOR

CONDITIONS OF EMPLOYMENT

[Redacted content]

ASSOCIATE PROFESSOR

APPLICATION

[Redacted content]

ENGINEER

[Redacted content]

RESPONSIBILITY

[Redacted content]

AN ALTERNATIVE FROM THE PRIVATE SECTOR

QUALIFICATIONS

[Redacted content]

COMPETENCIES

[Redacted content]

WHAT WE OFFER

[Redacted content]

ADDITIONAL INFORMATION

[Redacted content]

ABOUT

[Redacted content]

rship(s) with Special Responsibilities (WSR) at the Department of Political Science and Public Management

Social Science

myers@sdu.dk

Odense

Denmark

Share



Finish



- **Proven ability to engage with stakeholders outside the university**
- Evidence of active contributions to administrative tasks and active mentorship for junior colleagues

Furthermore, the department expects [successful candidates](#) to support the realization of the department's strategic goal of creating synergy between relevance and quality. The strategy has a strong emphasis on high-quality research as well as innovative interactions between research, teaching, and societal engagement. Thus, applicants must meet minimum at least one of the following focus criteria:

- Cross-disciplinary research: Documented ability to establish cross-disciplinary networks and define cross-disciplinary research projects at the faculty level
- Pedagogical innovation: Solid experience and good results with study programme management and development
- Societal relevance: Evidence – e.g. by means of an [impact](#) case – of how own research has had non-academic impact and, thus, [helped](#) solve or elucidate societal problems

Applicants must describe not only their acquired merits but also the relationship to the particular project/agenda of the wsr professorship. Applicants should be able to describe the credibility of their future project/agenda, including their emerging leadership role in academia.

For a more detailed description of the qualification criteria, please consult the department's Scholarly Qualification Matrix.

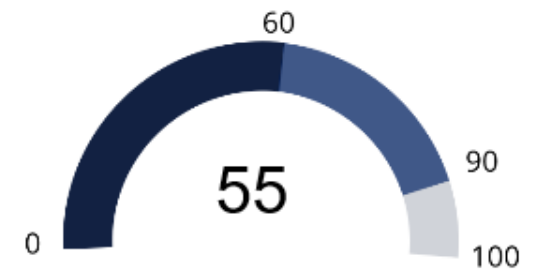
It is important that applicants have good [interpersonal skills](#) and are dedicated to taking part in the everyday professional and social environment at the department. Such engagement can be documented by e.g. past engagement in social and professional activities. Within a three-year period, applicants with no current Danish skills must master the language at a level which enables them to read Danish exam papers and administrative documents (free language courses will be offered).

The department believes in [fostering](#) a stimulating and inspiring environment for both staff members and students. The department's [ambition](#) is,

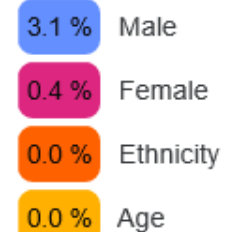
Save



SCORE

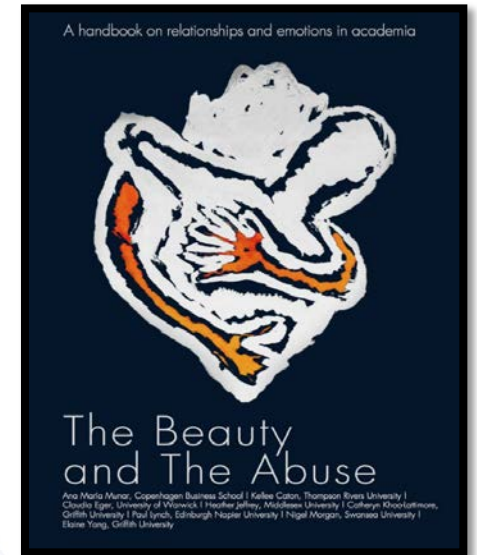


STEREOTYPES



Ubevidst bias, beslutningsgange og inkluderende arbejdskultur

- Workshops, oplæg, skræddersyede forløb:
 - Direktionsforløb: strategiske beslutninger og UB
 - Håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed – APV-tema m. arbejdsmiljøkontor
 - Temaer/workshops/forløb efter bestilling: lokale ligestillings- / arbejdsmiljøudvalg, ledelsesgrupper, forsknings- og kommunikationsenheder



SDU

UDFORDRINGEN

En stor del af vores mentale genveje og bias er koblet til kønsstereotyper. Det gælder fx forestillinger og forventninger om erhverv, positioner, autoritet, adfærd etc.

HVAD: REDUCÉR

HVORDAN: SKRIV A
Efter en problemstilling/opgave mest kritiske indre stemme eller tales, ellers påvirker person løsningen af opgaven eller beslutningen. **Alternativt:** bed gruppens medlemmer om at se på hinandens perspektiver for den opgave.

HVORFOR: I alle grupper er der bidrag, og hvor enkelt personer tager til 2/3 af en gruppe tilpasser sig gruppemedlemmers forskellige i sig uden påvirkning i diskussionen evidens for, at dem, der går imod af hjernen, hvor angst er lokaliseret.

HVAD: MINIMÉR BIAS OG STEREOTYPER OM KØN

HVORDAN: FLIP-SPØRGSMÅL MED KØNSPERSPEKTIV
Flip-spørgsmål vender vores instinktive forståelse og fortolkning på hovedet. Brug dem særligt med udgangspunkt i køn, fx *Hvis han var en hun, havde jeg så lyttet anderledes?* Eller: *Hvis hun var en han, ville jeg så have afbrudt hende under mødet?* Læg også mærke til situationer, hvor du eller andre bliver overrasket. *Var formanden en kvinde? Var jordemoderen en mand?* Brug overraskelsen som pejling: den motiverer til at se tingene fra et andet perspektiv. Hvilke flip-spørgsmål eller overraskelsessituationer med udgangspunkt i køn bør du præsentere for dig selv eller dine kolleger?

HVORFOR: Akademia præges af (ofte ubevidste) kønsbestemte forventninger til valg af uddannelse, disciplin og fagområde samt til evalueringer af adfærd, kompetencer og performance. Disse udmønter sig ofte i mikro-handlinger, der for alle skaber ulighed og medfører tab af ressourcer og talent.

- Udarbejdelse af metoder og praksisgreb til at undgå kendte og identificerede faldgruber
- Brug af dialogredskaber

Interaktioner i forskergrupper

READING GUIDE TABLE

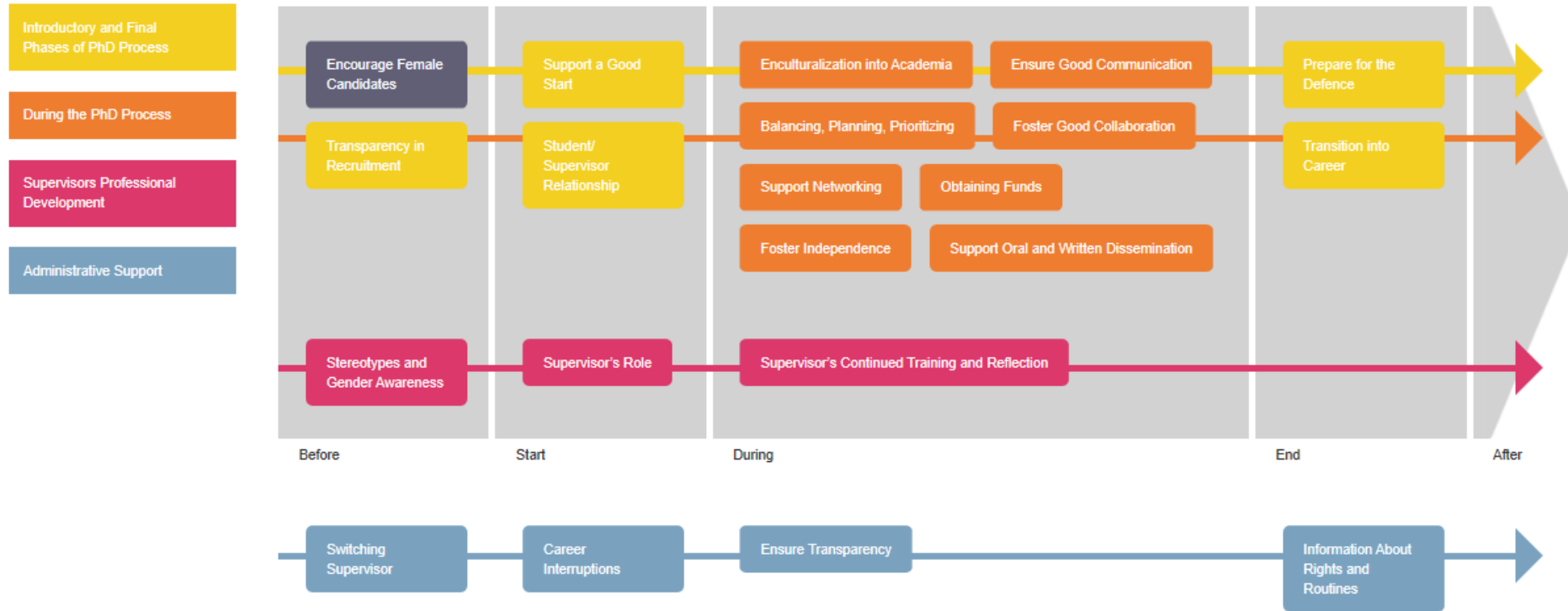
Document sections	AUTHOR(S)	READER
	<i>Assess your paper sections using ++, +, +/-, -, --</i>	<i>Indicate no more than 5 key comments (X)</i>
OVERALL COHERENCE		
ABSTRACT/ INTRODUCTION		
THEORY		
RESEARCH DESIGN		
RESULTS		
DISCUSSION		
REFERENCES→		
ADDITIONAL COMMENTS		

Documents sessions	SAM	TOM	ROBIN	KYLE	LESLIE	DANI
OVERALL COHERENCE	+	X		X		
ABSTRACT/INTRODUCTION	++	X				
THEORY	++					
RESEARCH DESIGN	+/-	XX	X	XX	XXX	
RESULTS	++					
DISCUSSION	+		XX			XXX
REFERENCES→	+		X			
ADDITIONAL COMMENTS	Do I make it clear why I employ method Z and not X? Discussion need more perspective?	X				

Phd-vejledning


FESTA Home Tools Partners Resources About Contact

Click on a tool and scroll down to read examples and recommendations



Datagrundlag – SDU's Gender Statistics

Rekruttering ■
Rekruttering - ligestilling ■
Ligestilling ■
BFI
PL opregning



2016
2017
2018
2011
2012
2013
2014
2015

Oplysningen "DataForTiltrædelse" fra UNI+C, er udgangspunktet for tidsangivelserne i tabellen.

Der er først data for TEK fra 2014.

Data er indlæst i rapporten den 05-apr-2019

Valg

Fakultet

Institut/afdeling

Den ansatte valg

Ansæt ved SDU tidligere

Aldersranger

Ansættes statsborgerskab

Stilling valg

Stilling

Stilling opslæt eksternt

Stilling opslæt internationalt

Midlertidig/varig stilling

Køn kvalificerede ansøgere

Køn udenlandske kvalificered...

Bedømmelsesudvalg valg

Bedømmelsesudvalg starrelse

Køn formand

Køn bedømmelses udvalg

Grænse for antal kvalificerede ansøgere

0

Se ansøgere

Mine valg

Finans Pe... ■ 2016, 2017, 2018

Antal ansættelser

År	2016			2017			2018		
	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand	Total	Kvinde	Mand	Total
Professor	2	11	13	4	21	25	3	10	13
Professor m. særlige opgaver	0	3	3	2	12	14	7	12	19
Klinisk Professor	2	4	6	2	4	6	6	11	17
Lektor	26	28	54	27	40	67	25	29	54
Seniorforsker	1	0	1	2	1	3	1	0	1
Adjunkt	11	17	28	29	32	61	10	33	43
Postdoc	27	41	68	30	43	73	43	57	100
Forsker	2	0	2	-	-	-	-	-	-
Total	71	104	175	96	151	247	95	152	247

Kønsfordeling af ansættelser



Kønsfordeling af ansættelser

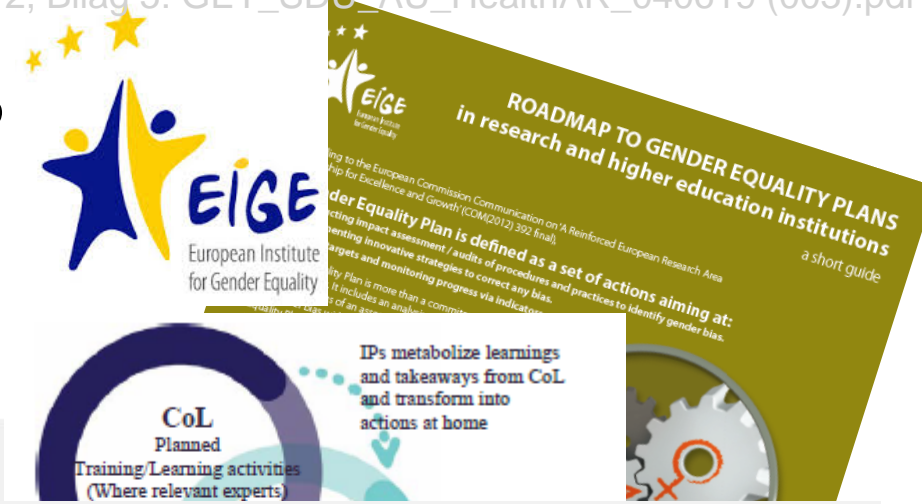


Kønsfordeling af ansættelser




Fra data til Gender Equality Plans

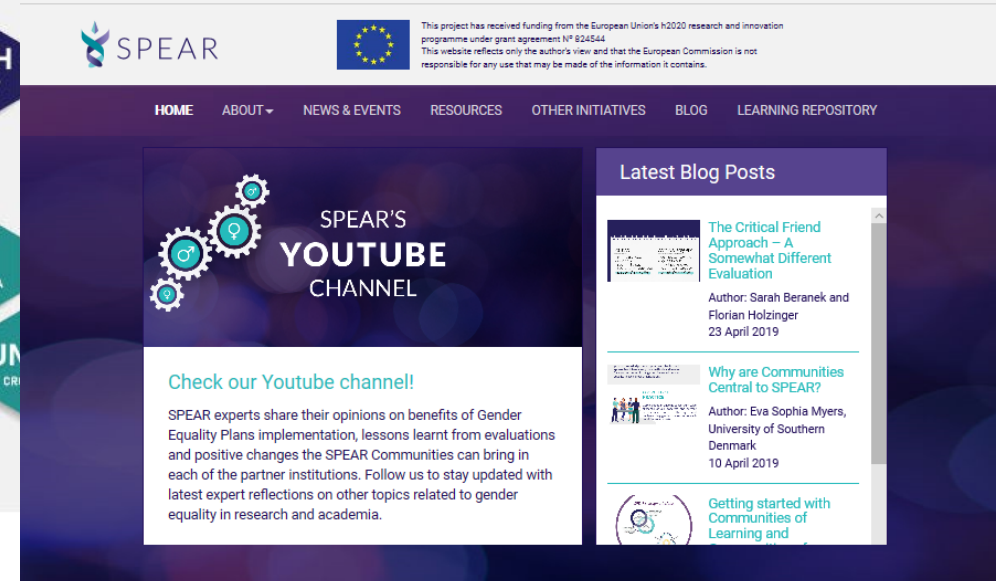
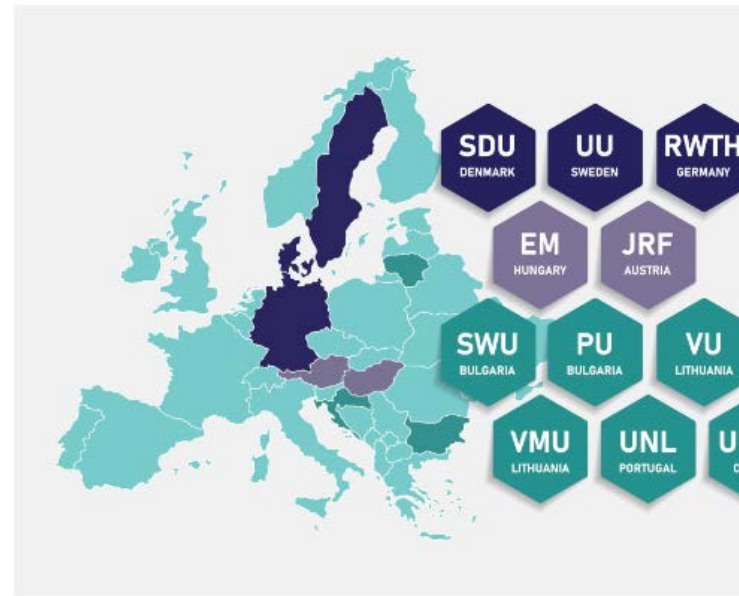
H2020 projektet



SPEAR:

- 11 partnere
- Implementering af GEPs
- € 3 millioner
- SDU er coordinator
- 4 år, start 1. januar 2019

• Læs mere: www.gender-spear.eu



Welcome to SPEAR

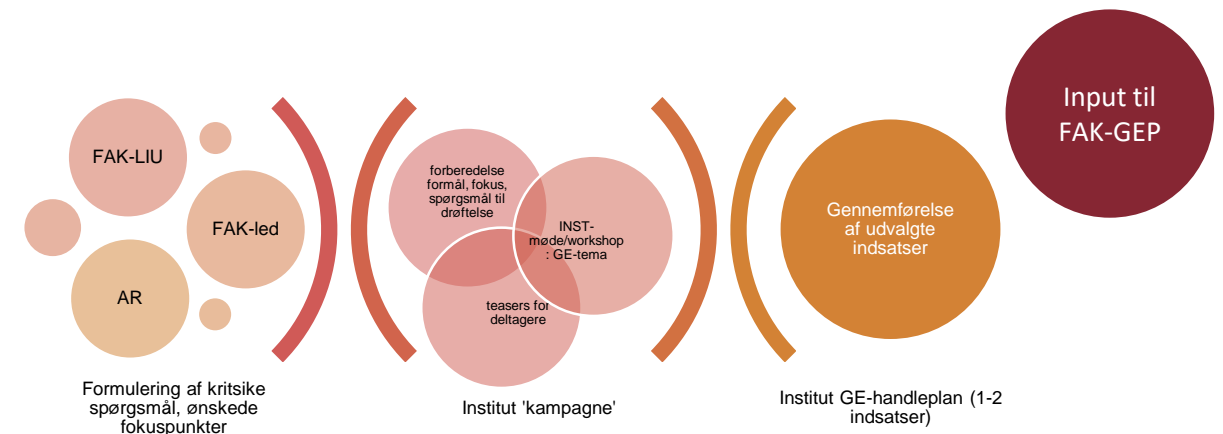


This project has received funding from the European Union's H2020-SwafS research and innovation programme under grant agreement No 824544

This website reflects only the author's view and that the European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

Perspektiver ved at arbejde med GEPs (SPEAR)

- Årlige, tilrettelagte og faciliterede gennemløb af data, formulering af handleplaner, gennemførelse af udvalgte indsatser
- Koordinering af centrale og lokale GEPs og årlige gennemløb af data, handleplaner, indsatser
- Det centrale ligestillingsudvalg som 'critical friend' ved gennemgang af Fakulteters GEPs – inspireret af KIF-komiteen i Norge
- Koordineret samarbejde mellem GET og fakulteter/institutter og mellem lokale og centralt Ligestillingsudvalg
- Udvikling af prototype for GE-awareness-kampagne på institutter (i samarbejde med SUND)



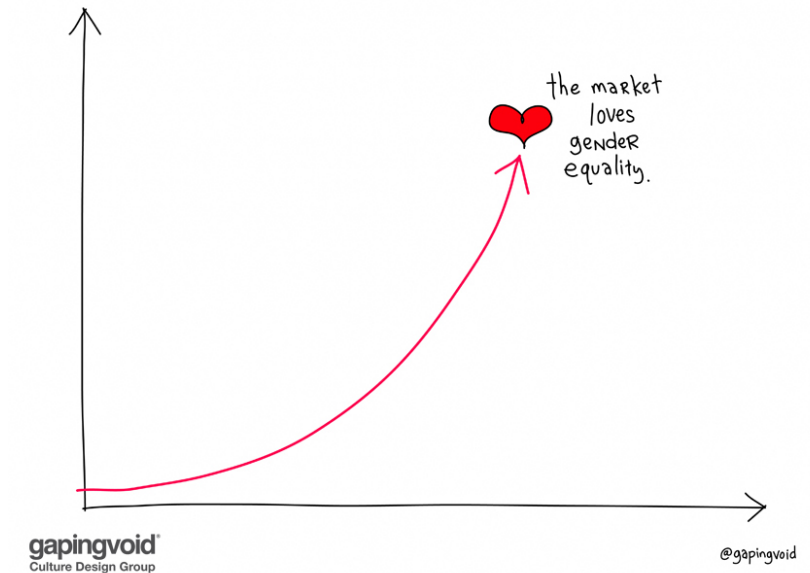
Formidling

- Community building, networking, outreach:
 - Internt på SDU: understøttelse af netværk, dialog/ samarbejde /inspiration med forskningsgrupper inden for bias, kønsstudier, organisationsforandring, undervisning
 - Formidling af ressourcer og ad hoc møder med praktikere og andre interesserede
 - Årligt besøg af vores IGAB: offentligt seminar, lukkede møder/workshops for direktion og ligestillingsudvalg
 - GEAR:DK – koordinering og værtsskab
 - Besøg på og af andre danske universiteter
 - National og International networking inden for og ud over academia: Bevillingsgivere, civil society etc.
 - Bidrag til nationale og internationale konferencer og workshops (ITU bridging gender gap in IT, ELLS (KU), EURAXESS Bridgeheads, KIF-Konference (Oslo), Gender Equality in Higher Education (Dublin), GenderLAB (CBS), Borgmester Peter Rahbæk Juel's dialogmøde om piger og kvinder til IT og tech-fag, Odense, AEU's HR-konference)
 - Pressedækning



Videre perspektiver

- Portrætserier af kvindelige VIP (på nettet, events)
- Videreudvikling af Gender Statistics
 - alle medarbejdergrupper (Phd, TAP, kliniske stillinger) / karriereprogression og –længde / kønsopdelt løndata / udvikling af ledelsesinformation ('Dashboard')
- Gender Budgeting
 - Fordeling af interne strategiske midler / budgetmodeller / løntillæg (beløb og begrundelser) / nominering til karrierefremmende poster
- Ledelsens politik og standpunkt – fx ift måltal / 'tilpassede kvoter' / offentliggørelse af data / GE-kompetencer for ledere / 'manels'



Videre perspektiver

På længere sigt:

- Gender Dimension in Research, herunder fondsansøgninger
- Gender Dimension in teaching
- GE ift studerende
- Organisationsdesign ift kvalitet i strategiske beslutninger



*“We cannot solve our problems
with the same thinking we used
when we created them”*

*“The measure of intelligence
is the ability to change.”*

*“What is right is not always popular
and what is popular
is not always right.”*

— Albert Einstein

Tak for nu!

Interesseret i at vide mere? www.sdu.dk/genderequality

The screenshot shows the top navigation bar of the SDU website. On the left is the SDU logo. The navigation menu includes: UDDANNELSE, FORSKNING, NYHEDER, SAMARBEJDE, BIBLIOTEK, and OM SDU. On the right, there are icons for search (SØG), login (LOG IND), language (ENGLISH), and a menu icon (MENU). Below the navigation bar is a breadcrumb trail: SDU > Om SDU > Gender Equality. The main banner features a background image of green trees. The text on the banner reads: "Gender Equality" in large white font, followed by a horizontal line and the text: "Et strategisk fokus på ligestilling hjælper SDU til at opnå en bred rekruttering af alle talenter og et inkluderende og innovativt arbejdsmiljø".

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.

SPEAR-projektet

Et nyt 4-årigt projekt om ligestillingshandlingsplaner på 9 europæiske universiteter koordineres af SDU.

[LÆS MERE OM SPEAR](#)

Punkt 3: Opfølgning på normer for rekruttering

Det indstilles

- at orienteringen tages til efterretning

Baggrund

Prodekan Ole Steen Nielsen vil på mødet orientere om den årlige opfølgning på fakulteternes normer for rekruttering i UFFE (det tværgående udvalg for forskning og eksternt samarbejde) og i universitetsledelsen, herunder komme ind på, hvilke nøgletal, der fremadrettet vil blive fulgt op på og hvilke emner og problemstillinger, som vurderes at være særligt relevante på Health. Det er endnu for tidligt at sige noget om udviklingen på Health, da de nye normer lige er startet.

ansvarlig/sagsbehandler

Ole Steen Nielsen/Lene Bøgh Sørensen

Bilag

Normer for rekruttering Health 2018

Beslutning for Punkt 3: Opfølgning på normer for rekruttering

Akademisk råd drøftede på baggrund af oplægget nogle af de udfordringer, der kan opstå, når man skal håndtere mange ansøgere til f.eks en professorstilling, herunder håndtering af shortlisting, hvordan man sikrer ensartethed i bedømmelsen og muligheden for at imødekomme ønske om at en særlig kompetenceprofil i ansættelsen mhp. at skabe diversitet i et forskningsteam.



Modtager(e): Universitetsledelsen via UFFE

Opfølgning på Normer for rekruttering 2018 – HE

Indledende bemærkninger

Normerne vedrører alene rekruttering af *fastansatte* videnskabelige medarbejdere. 'Fastansættelse' defineres som 'varigt' ansatte, og der opgøres på følgende stillingskategorier/typer:

Stillingskategori	Stillingstyper
Professor	111 Professor 114 Professor MSO 116 Statsobducent 311 Klinisk Professor
Lektor*	121 Lektor 124 Seniorforsker 126 Vigestatsobducent 128 Senior rådgiver

Følgende nøgletal opgøres:

- Ansøgere pr. opslag
Figur 1 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41- ansøgere.
- Kvalificerede ansøgere pr. opslag¹
Figur 2 er et søjlediagram, som viser antallet af opslag med henholdsvis 1, 2-3, 4-10, 11-25, 26-40 og 41- kvalificerede ansøgere.
Figur 3 er et scatterplot, som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er kvinder.
Figur 4 er et scatterplot som for hvert opslag viser antal kvalificerede ansøgere, og hvor stor en andel af disse, der er internationale ansøgere
- Ansættelse pr. opslag
Figur 5 sammenstiller kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere med kønsfordelingen på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.
Figur 6 sammenstiller fordelingen DK/internationale på det samlede antal kvalificerede ansøgere med fordelingen DK/internationale på det samlede antal, der indgår ansættelseskontrakt.

¹ "Kvalificeret" er defineret som "vurderet kvalificeret af bedømmelsesudvalg". Såfremt der benyttes short-listning, forstås 'kvalificeret' som kvalificerede ansøgere blandt de shortlistede.





Data til opfølgning på "Normer for rekruttering" kommer fra AU's rekrutteringssystem (PeopleXs). Rekrutteringssystemet indeholder data for alle varige stillinger.

Der opgøres også ny-ansættelser i forbindelse med opfølgning på "Handleplan for flere kvinder i forskning". Her stammer data fra AU's personalesystem (AUHRA). AUHRA indeholder data på alle stillinger, der besættes – varige såvel som tidsbegrænsede. Det betyder, at de tal, der fremkommer i de to årlige opfølgninger ikke kan sammenstilles.

Tekniske bemærkninger

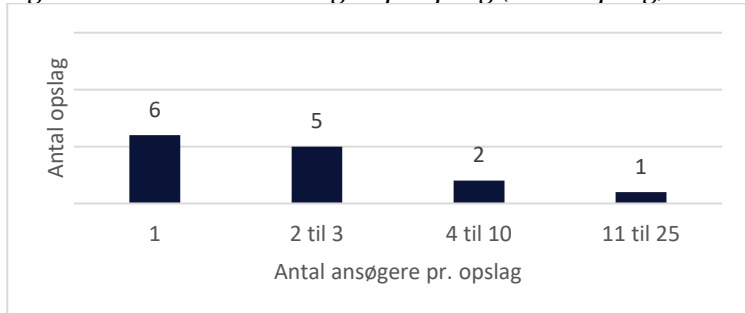
- Antallet af kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger på hele universitetet opgøres ved dataudtræk fra AU's rekrutteringssystem. I det aktuelle dataudtræk er data baseret på arkiverede stillinger, hvor den sidste opgaveopdatering er sket i perioden 1. januar 2018 til 31. december 2018.
- Faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere 'Ansættelsesform' i forhold til 'Varig'.
- I kolonnen 'Seneste workflow status KANDIDAT' filtreres 'S0 Teknisk afslag', 'S5+L6:S7 Afslag uden bedømmelse', '90 Ansættelse under færdiggørelse' og '00 Validering af ansøgning' fra.
- Kvalificerede ansøgere til faste videnskabelige stillinger identificeres ved at filtrere oplysningen 'Bedøm. resume' i forhold til 'Qualified'.
- Ansatte identificeres ved at filtrere oplysningen 'Seneste Workflow KANDIDAT' i forhold til 'S9 Ansat'.
- Såfremt en AU-medarbejder med varig eller tidsbegrænset ansættelse søger en ny stilling eller ansættes i en ny stilling via rekrutteringssystemet, indgår oplysningerne i datasættet.
- Markeringen af 'S9 Ansat' betyder ikke nødvendigvis, at medarbejderen reelt bliver ansat på AU, da forskellige forhold kan betyde, at medarbejderen ikke starter på AU. I mange tilfælde vil medarbejderen desuden ikke starte i stillingen i det pågældende år, men først i det efterfølgende år.



1. Stillingskategori: Professor

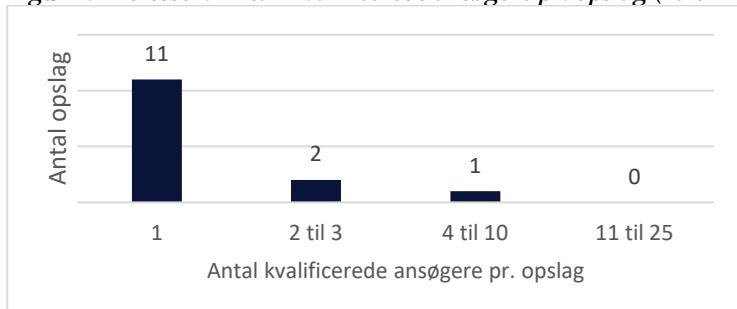
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Professor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 14 opslag, heraf 2 professor MSO)



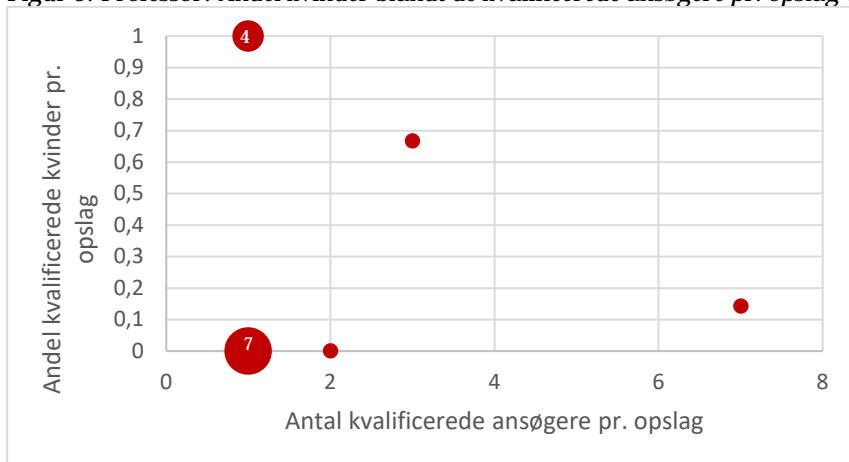
Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Professor: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 14 opslag, heraf 2 MSO)



* Af de i alt 14 opslag er 8 på Klinisk Institut: 7 opslag med 1 kvalificeret ansøger og 1 opslag med 2-3 kvalificerede ansøgere.

Figur 3: Professor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 14 opslag)²

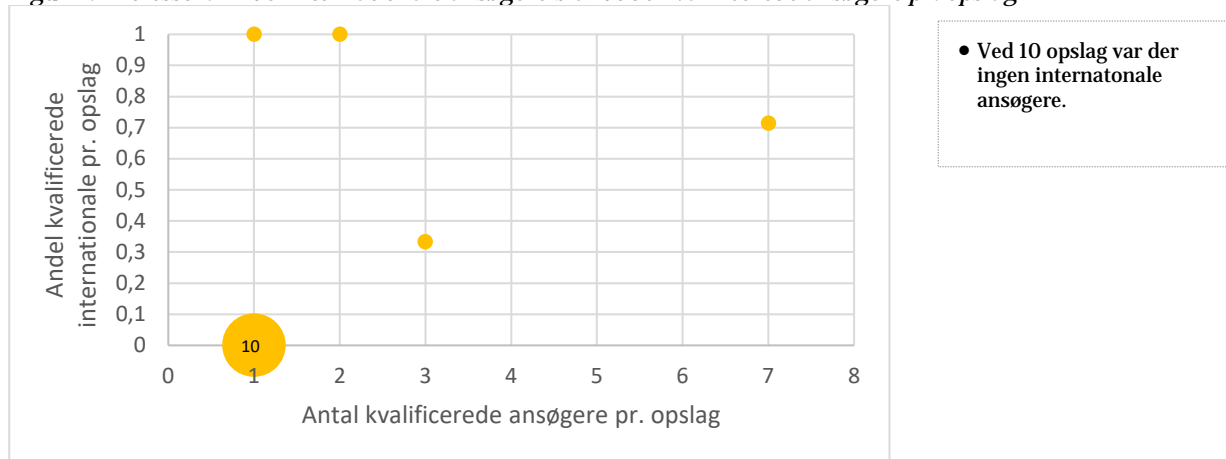


- Ved 4 opslag var der kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende var kvinde.
- Ved 7 opslag var der kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende var mand.
- Opslaget med flest kvalificerede ansøgere havde en lavere andel af kvinder.

² Prikkerne i figuren kan have varierende størrelse. Prikken størrelse indikerer, om der er et eller flere opslag med det samme antal kvalificerede ansøgere og den samme andel kvinder – jo større prik desto flere opslag.

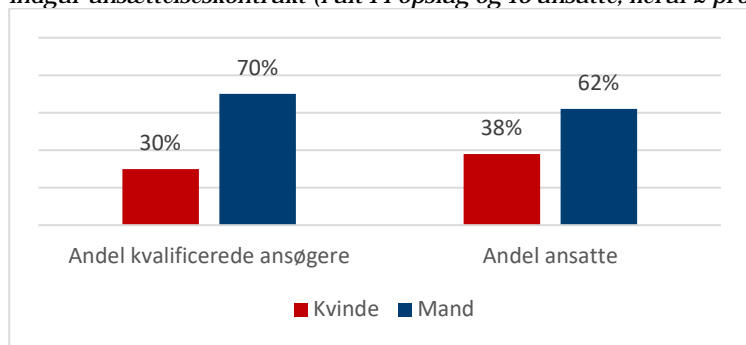


Figur 4: Professor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag

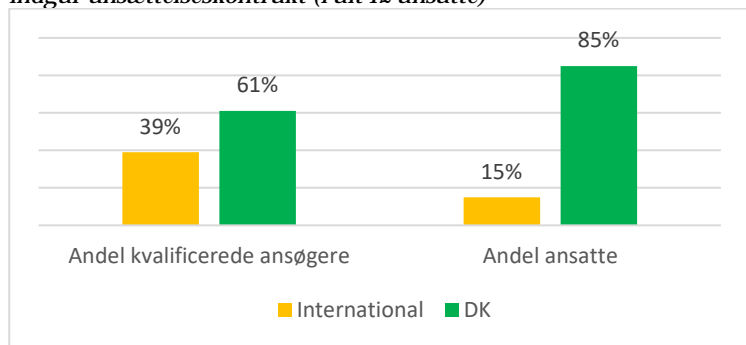


Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Professor: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 14 opslag og 13 ansatte, heraf 2 professor MSO)



Figur 6: Professor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 12 ansatte)

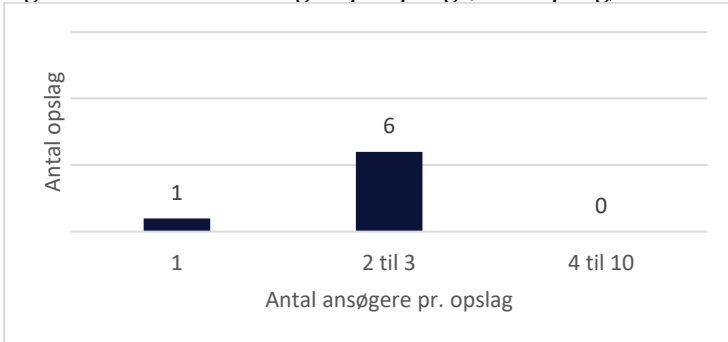




2. Stillingskategori: Lektor

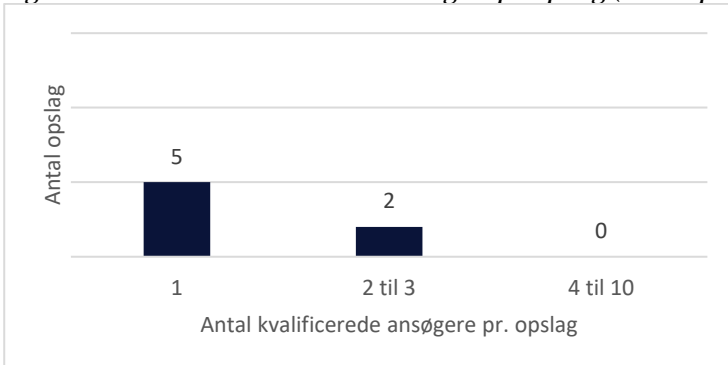
Nøgletal 1: Ansøgere

Figur 1: Lektor: Antal ansøgere pr. opslag (i alt 7 opslag)



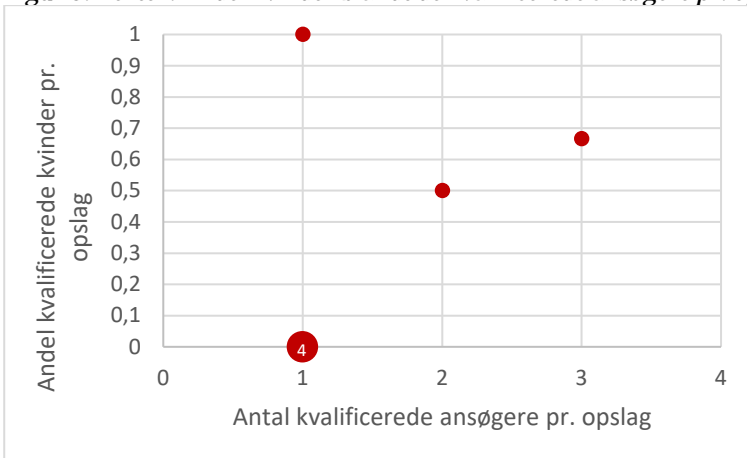
Nøgletal 2: Kvalificerede ansøgere

Figur 2: Lektor: Antal kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 7 opslag)



* Af de i alt 7 opslag er 3 på Klinisk Institut: 2 opslag med 1 kvalificeret ansøger og 1 opslag med 2-3 kvalificerede ansøgere.

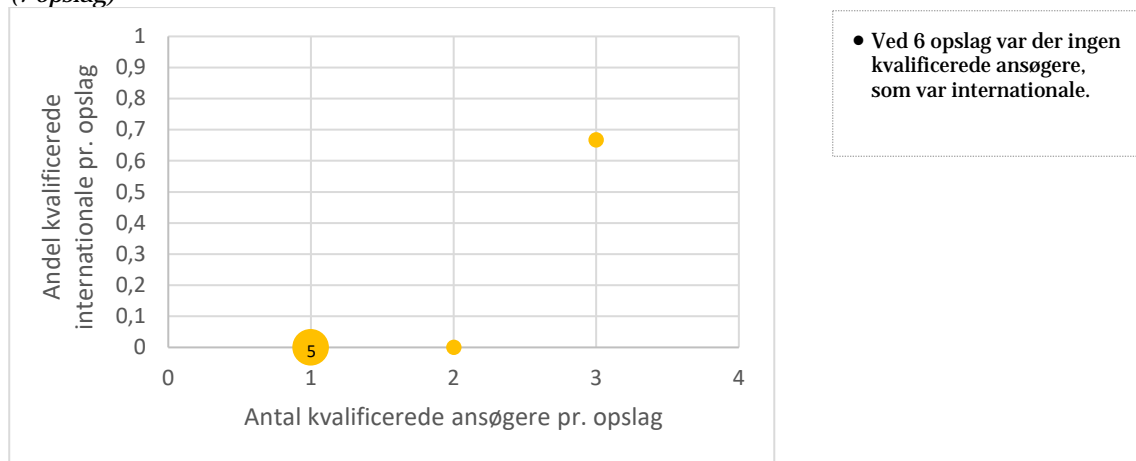
Figur 3: Lektor: Andel kvinder blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (i alt 7 opslag)



- Ved 1 opslag var kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende var en kvinde.
- Ved 4 opslag var der kun 1 kvalificeret ansøger og vedkommende var mand.

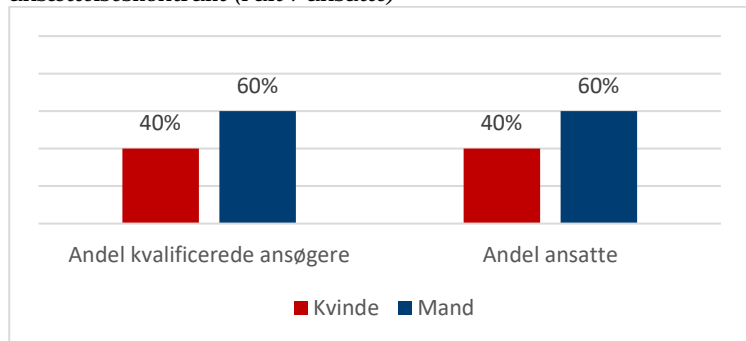


Figur 4: Lektor: Andel internationale ansøgere blandt de kvalificerede ansøgere pr. opslag (7 opslag)

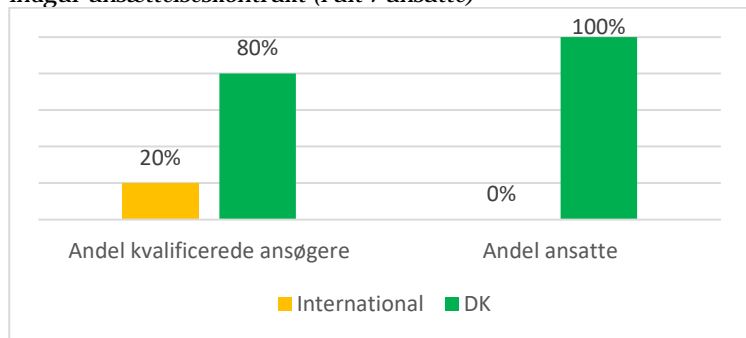


Nøgletal 3: Ansatte

Figur 5: Lektor: Kønsfordelingen på det samlede antal kvalificerede ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 7 ansatte)



Figur 6: Lektor: Fordelingen DK/internationale på det samlede antal ansøgere og de der indgår ansættelseskontrakt (i alt 7 ansatte)



Punkt 4: Høring - ”Udmøntning af initiativer til styrkelse af forskningsfriheden på Aarhus Universitet – Tydeligere retningslinjer for forskningsfrihed og håndtering af pres på samme”.

Det indstilles

- at rådet kommer med kommentarer til høringsmaterialet.

Baggrund

Der pågår et arbejde med at formulere tydeligere retningslinjer for forskningsfrihed på AU. Arbejdet udspringer af VIVEs rapport om forskningsfrihed på AU fra efteråret 2018, samt forslag til initiativer, der var i høring i de akademiske råd i starten af 2019. Efterfølgende er der nedsat en arbejdsgruppe med repræsentation fra bl.a. de akademiske råd. Bente Nyvad fra Akademisk råd Health har deltaget i arbejdsgruppen, der nu er færdig med et første udkast til, hvordan retningslinjer for forskningsfrihed kan tydeliggøres: ”Udmøntning af initiativer til styrkelse af forskningsfriheden på Aarhus Universitet – Tydeligere retningslinjer for forskningsfrihed og håndtering af pres på samme”.

Bente Nyvad vil kort orientere om gruppens arbejde og høringsmaterialets karakter.

Opfølgning

Høringsgruppen (Rasmus Bysted Møller, Kasper Glerup Lauridsen, Inger Merete S. Poulsen og Caroline Winther Bo) udarbejder på baggrund af kommentarerne fra rådet et udkast til et samlet hørings svar fra rådet.

Bilagsmateriale (uploades d. 29 maj)

Udkast til ”Politik for forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis ved AU”

Udkast til ”Aarhus Universitets regler vedrørende Udvalget for Ansvarlig Forskningspraksis og Forskningsfrihed (Praksisudvalget)” og

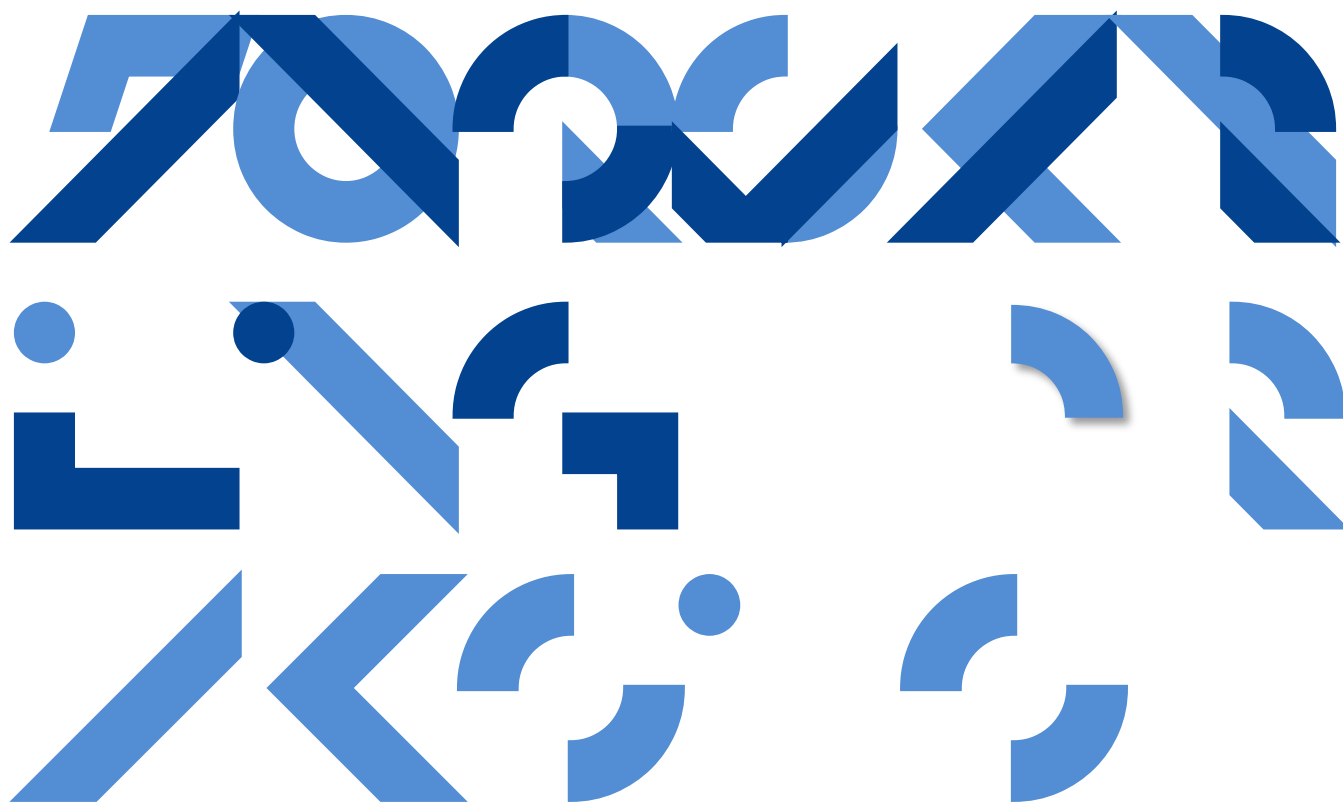
Udkast til ”Aarhus Universitets regler vedrørende rådgivning om ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed”

Beslutning for Punkt 4: Høring - ”Udmøntning af initiativer til styrkelse af forskningsfriheden på Aarhus Universitet – Tydeligere retningslinjer for forskningsfrihed og håndtering af pres på samme”.

Professor Bente Nyvad, der har været med i den tværgående arbejdsgruppen vedr. forskningsfrihed, orienterede om arbejdet med at skrive forskningsfrihed ind i AU's politik og regelsæt for ansvarlig forskningspraksis, dokumenter, der samtidig er blevet opdateret. Der er tale om et stort arbejde, hvor AU's praksisudvalg og fakulteternes særlige rådgivere har været inddraget. Bente opfordrede kraftigt til, at der følges op på institutterne når dokumenterne er vedtaget i forhold til udbredelse af den reviderede

politik, af kendskabet til AU's praksisudvalg og af kendskabet til rådgiverne i ansvarlig forskningspraksis.

Da materialet har været længe undervejs og først er uploadet denne dagsorden umiddelbart inden mødet blev det besluttet at akademisk råds medlemmer kan fremsende kommentarer til høringsmaterialet til fakultetssekretariatet lbs@au.dk frem til d. 17 juni og at høringsgruppen herefter formulerer et samlet hørings svar fra rådet.



POLITIK FOR
FORSKNINGSINTEGRITET,
FORSKNINGSFRIHED OG
ANSVARLIG FORSKNINGSPRAKSIS
VED AARHUS UNIVERSITET

Forord

Aarhus Universitet er et stærkt universitet, der markerer sig internationalt med excellent forskning, fremragende forskningsbaserede uddannelser og værdiskabende samarbejde med både private virksomheder og offentlige myndigheder og institutioner.

Den højeste kvalitet kræver troværdighed i alle institutionens forskningsaktiviteter med respekt for forskningsfriheden og i et forskningsklima med en levende, åben og kritisk videnskabelig diskussion inden for og mellem forskellige forskningsområder og -traditioner.

Aarhus Universitet tilslutter sig [Den danske kodeks for integritet i forskning](#), der tager udgangspunkt i internationale erklæringer og principper for forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis. Det indebærer, at Aarhus Universitet:

- Værner om universitetets og den enkelte forskers forskningsfrihed
- Har klare standarder for ansvarlig forskningspraksis, herunder sikring af troværdighed og integritet i forskningen
- Underviser i og rådgiver om forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis
- Har klare regler og procedurer for håndtering af sager om videnskabelig uredelighed, tvivlsom forskningspraksis og pres på forskningsfriheden (link til regler).

Politikken favner alle faglige områder og bidrager til en fælles forståelse for forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis.

1. Forskningsintegritet

Forskning er grundlaget for Aarhus Universitets virke. Derfor tilstræber Aarhus Universitet pålidelighed og høj integritet i forskningen ved kontinuerligt at sikre de bedste rammer for fastholdelse og udvikling af principperne for forskningsintegritet.

Alle, der medvirker til forskning på Aarhus Universitet, skal integrere de basale principper for forskningsintegritet, der ligger til grund for al forskning, i deres daglige virke. Principperne gælder for alle faser i forskningsprocessen og omfatter blandt andet ærlighed, ansvarlighed, pålidelighed, objektivitet, upartiskhed, fairness, åbenhed, gennemsigtighed og ansvarlig omgang med betroede resurser.

Manglende overholdelse af de grundlæggende principper kan udfordre forskningens integritet i en sådan grad, at forskningsfriheden kan blive truet.

2. Forskningsfrihed

Aarhus Universitet anser forskningsfriheden for at være en afgørende forudsætning for forskningens uafhængighed, kvalitet og legitimitet. Derfor værner Aarhus Universitet om universitetets principielle autonomi, universitetets og den enkelte forskers forskningsfrihed og om videnskabsetikken.

Aarhus Universitet har fagligt selvstyre og er i sit virke uafhængigt af særinteresser. Det er afgørende, at Aarhus Universitet sikrer forskningsfriheden i forhold til politiske eller kommercielle interesser hos interne eller eksterne aktører.

Den enkelte forsker på Aarhus Universitet har forskningsfrihed inden for sit faglige ansættelsesområde med de forpligtelser, der følger af ansættelsesforholdet, og inden for universitetets forskningsstrategiske rammer.

Inden for den ramme har den enkelte forsker frihed til at vælge og udvikle metode, fremgangsmåde og emne.

Forskningsfrihed betegner frihed til:

- At vælge forskningsemne
- At definere forskningsmæssige problemstillinger
- At vælge materiale og metoder til at finde svarene
- At fremlægge og diskutere resultater og ræsonnementer offentligt.

Den enkelte forsker har ytringsfrihed og kan ikke pålægges en videre tavshedspligt, end lovgivningen eller indgåede aftaler tilsiger.

Der gælder de samme forskningsetiske og kvalitative krav, som for al anden forskning, i forbindelse med forskningsbaseret myndighedsbetjening og aftalebestedte opgaver, idet tidspunkt for offentliggørelse efter aftale kan udskydes i et begrænset tidsrum. Ved forskningsbaseret myndighedsbetjening og aftalebestedte opgaver skal der foreligge klare aftaler om, hvilken opgave, der skal løses. Aftalerne skal afspejle, den ramme, som forskerne arbejder inden for – herunder forskernes uafhængighed og ret og pligt til at søge resultater publiceret uanset udfaldet.

Det er afgørende for Aarhus Universitet, at der ikke kan sættes spørgsmålstegn ved forskernes uafhængighed eller forskernes integritet. Enhver forsker, der oplever pres på forskningsfriheden, kan søge fortrolig og anonym vejledning ved rådgivere i ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed på hvert fakultet.

3. Ansvarlig forskningspraksis

Tydelige standarder for ansvarlig forskningspraksis ved Aarhus Universitet skal støtte den enkelte forsker og forskergruppe i at igangsætte, gennemføre og afslutte et forskningsprojekt gennemskueligt og troværdigt. Ansvarlig forskningspraksis er en integreret del af såvel forskernes arbejde såvel som ledelsens ansvar i forhold til den enkelte forsker.

Aarhus Universitet følger [Den danske kodeks for integritet i forskning](#), der indeholder fælles standarder for ansvarlig forskningspraksis inden for de enkelte dele af forskningsprocessen:

- Planlægning og udførelse
- Datahåndtering
- Publicering og formidling
- Forfatterskab
- Forskningsamarbejde
- Interessekonflikter.

3.1. Planlægning og udførelse

Videnskabeligt arbejde på Aarhus Universitet skal udføres med respekt for det eller de pågældende forskningsområders almindeligt anerkendte metoder, videnskabsetiske kodekser og andre professionelle krav.

På Aarhus Universitet skal den enkelte forsker eller forskergruppe beskrive design og gennemførelse af den planlagte forskning i en forskningsstrategi, plan eller protokol i det omfang og på den måde gældende praksis inden for de enkelte fagdiscipliner foreskriver det.

Det er fakulteternes ansvar, at der på fagområderne foreligger forskrifter for håndtering af forskningsplaner

og -protokoller og ændringer heri samt procedurer for, hvordan der indhentes eventuelle nødvendige godkendelser og tilladelser til forskningsaktiviteterne.

3.2. Datahåndtering

Håndtering og opbevaring af forskningsdata skal inden for alle fagområder gennemføres i henhold til gældende regler, så der sikres transparent og troværdig forskning.

For forskning udført ved Aarhus Universitet:

- Bør generering og brug af forskningsdata planlægges omhyggeligt, når et nyt forskningsprojekt påbegyndes.
- Skal alt primært materiale (f.eks. biologisk materiale, noter, interviews, tekster og litteratur, digitale rådata, registreringer, osv.) og data (detaljerede optegnelser over det primære materiale, som udgør grundlaget for den analyse, der fører til resultaterne) opbevares sikkert og hensigtsmæssigt på Aarhus Universitet, der stiller servere, arkiver og lignende til rådighed.
- Skal alle forsøgsprotokoller, planer og strategier for forsøg/undersøgelse, noter, laboratoriebøger, data og primært materiale opbevares i en periode på mindst 5 år efter offentliggørelsen eller afslutningen af projektet og i overensstemmelse med fagstandarder og lovgivningen i øvrigt. Der skal være åben adgang til materialet ([Open Access](#)), medmindre dette er i konflikt med kontraktlige forpligtelser og/eller andre retlige regler om f.eks. etik, fortrolighed eller beskyttelse af personlige oplysninger eller immaterielle rettigheder.
- Tilhører alt primært forskningsmateriale og data fra forskning principielt Aarhus Universitet og kan kun deles med eller anvendes af tredjemand eller tidligere ansatte uden for Aarhus Universitet efter skriftlig aftale med institutleder, medmindre andet har særlig hjemmel i lovgivning og/eller aftale.
- Skal forskningsdata og andet primært forskningsmateriale fra Aarhus Universitet bortskaffes på en betryggende og sikker måde under iagttagelse af eventuelle etiske overvejelser og i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Aarhus Universitet har udarbejdet en forskrift for opbevaring og håndtering af forskningsdata (*se link ind*).

3.3. Publicering og formidling

Publicering og anden kommunikation er en afgørende forudsætning for at kunne formidle, evaluere og diskutere de opnåede forskningsresultater. Formidlingen skal være ærlig, klar og præcis.

Alle, der medvirker til forskningsaktiviteter på Aarhus Universitet, skal søge at formidle deres forskning og forskningsresultater ved åbent og ærligt at fremlægge og diskutere data, forskningsmetode og -proces samt forskningsresultater med forskerkolleger og den bredere offentlighed.

Det er Aarhus Universitets ansvar at støtte forskerne i dette gennem uddannelse og træning, samt ved at sikre, at ansatte og andre forstår og respekterer forskningsfriheden og forskernes særlige pligt og ansvar.

Aarhus Universitet følger [Danske Universiteters principper for god forskningskommunikation](#).

3.4. Forfatterskab og ophavsret

Forfatterskab har stor akademisk, social og økonomisk betydning. Korrekt angivelse af forfatterskab bidrager til forskningens troværdighed og transparens og er dermed et centralt element i udviklingen af ansvarlig forskningspraksis.

Aarhus Universitet anerkender at traditionerne og principperne for tildeling forfatterskab varierer imellem fagområder. Det er universitetets politik, at universitetets forskere optræder som forfattere, hvis de har bidraget væsentligt til den pågældende videnskabelige publikation, at bidraget er anerkendt af alle øvrige forfattere og at bidraget som minimum kan specificeres til at indeholde:

- 1) Væsentlige bidrag til idé eller design, dataindsamling, analyse eller fortolkning af data og
- 2) Væsentlige bidrag til manuskriptudarbejdelse

Forfattere skal godkende det endelige manuskript, og Aarhus Universitet forventer, at alle der påtager sig et forfatterskab, også påtager sig ansvar for det samlede manuskripts videnskabelige integritet. Graden af ansvar bestemmes i relation til forfatterens individuelle rolle i forskningsprojektet og i forhold til ekspertise, erfaring, lederrolle, vejlederrolle og andre relevante faktorer.

Generelt beror ophavsretten til forskningsartikler og videnskabelige bøger, hvori forskningsresultater publiceres, hos den pågældende forfatter, for så vidt dette ikke udgør en hindring for Aarhus Universitets evne til at leve op til sine forpligtelser i forbindelse med kontrakter, bevillinger eller andre aftaler med tredjemand.

Ophavsretten til edb-programmer og patent- eller brugsmodelretten til opfindelser og brugsmodeller, som er frembragt i et ansættelsesforhold ved Aarhus Universitet, er reguleret af henholdsvis ophavsretsloven og lov om opfindelser ved offentlige forskningsinstitutioner. Det indebærer, at ophavsretten til et beskyttet edb-program umiddelbart overgår til Aarhus Universitet, og at Aarhus Universitet kan beslutte at indgive patent- eller brugsmodelanmeldelse med henblik på erhvervsmæssig udnyttelse af forskningens resultater samt at udsætte publiceringen heraf i en begrænset periode.

3.5. Forskningssamarbejde

Forskningssamarbejder inden for og mellem fagområder og med eksterne partnere er en vigtig del af den samlede forskning og ønskes fremmet ved Aarhus Universitet.

Forskningstraditioner varierer på tværs af discipliner, sektorer og faggrænser. Derfor skal Aarhus Universitet sikre, at der dannes en fælles forståelse for principperne for ansvarlig forskningspraksis så tidligt som muligt i forskningssamarbejde, herunder procedurer, pligter og ansvar, der relaterer sig til ansvarlig forskningspraksis inden for rammerne af forskningssamarbejdet.

3.6. Interessekonflikter

I forskningen skal såvel den enkelte forsker som universitetet være uafhængigt af særinteresser. Ansvarlig forskningspraksis indebærer, at alle potentielle interessekonflikter tydeliggøres. Dette er en forudsætning for at kunne vurdere, om økonomiske eller andre forhold kan have betydning for en vurdering eller handling foretaget i forbindelse med en forskningsaktivitet.

Alle medvirkende til forskningsaktiviteter, hvad enten det gælder egne eller vurderingen af andres aktiviteter, forventes derfor at være åbne og ærlige omkring eventuelle interessekonflikter.

Udkast maj 2019

Aarhus Universitets regler vedrørende Udvalget for Ansvarlig Forskningspraksis og Forskningsfrihed (Praksisudvalget)

Kapitel 1.

Formål og grundlag

§ 1. Aarhus Universitet nedsætter et Udvalg for Ansvarlig Forskningspraksis og Forskningsfrihed (Praksisudvalget), der håndterer sager om begrundet mistanke om videnskabelig uredelighed, tvivlsom forskningspraksis eller pres på forskningsfriheden.

Stk. 2. Udvalget er i sit virke, herunder i sin udredning og behandling af konkrete sager, uafhængigt af universitetsledelsen.

Stk. 3. Udvalgets medlemmer har samme tavshedspligt som for offentlige hverv med hensyn til, hvad de erfarer i deres egenskab af medlemmer af udvalget.

§ 2. Udvalget kan behandle sager, der vedrører forskning udført ved Aarhus Universitet, sager som danner grundlag for en videnskabelig grad tildelt af Aarhus Universitet eller sager, der vedrører forskning udført af en ansat ved Aarhus Universitet, uanset hvor forskningen er udført.

§ 3. Bedømmelsen af om en bestemt praksis er i overensstemmelse med ansvarlig forskningspraksis og respekterer rammerne for forskningsfrihed, foretages på baggrund af "Politik for forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis ved Aarhus Universitet", "Den danske kodeks for integritet i forskning" og de internationale anbefalinger, som disse bygger på, lov om videnskabelig uredelighed og universitetslovens bestemmelser om retten til forskningsfrihed. Hertil kommer regler specifikke for de enkelte fagområder, som dækkes i de fakultære retningslinjer.

Kapitel 2.

Udpegning og organisering

§ 4. Rektor udpeger efter indstilling fra de akademiske råd to medlemmer fra hvert fakultet samt en suppleant for hvert medlem.

Stk. 2. Som medlemmer kan udpeges lektorer, seniorforskere, professorer eller emeriti ved Aarhus Universitet. Medlemmerne skal være anerkendte, aktive forskere, der besidder lang forskererfaring og høj faglig integritet. De akademiske råd skal ved indstillingerne søge at sprede disse, så indsigt i flest mulige af fakultetets fagområder sikres.

Stk. 3. Medlemmerne og suppleanterne udpeges for en periode af 3 år. Genudpegning er mulig.

Stk. 4. Rektor udpeger endvidere en formand, som skal være jurist.

Stk. 5. Medlemmerne skal i det fornødne omfang kompenseres arbejdsmæssigt i forbindelse med varetagelse af funktionen som udvalgsmedlem.

§ 5. Udvalget træffer selv bestemmelse om tilrettelæggelse af udvalgets arbejde.

§ 6. Rektor sikrer sekretariatsbetjening af udvalget.

Opgaver

§ 7. Udvalget har til opgave:

1) at videresende anmeldelser om videnskabelig uredelighed til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed og bistå nævnet i dets arbejde, jf. kapitel 3 og i henhold til lov om videnskabelig uredelighed.

2) at behandle anmeldelser om tvivlsom forskningspraksis jf. kapitel 4.

Udkast maj 2019

3) at behandle sager om pres på forskningsfriheden jf. kapitel 5.

4) sammen med fakulteternes rådgivere for ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed at tage initiativ til at der på Aarhus Universitet løbende foregår en drøftelse af retningslinjer for ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed ved Aarhus Universitet.

5) årligt at udarbejde en opsummerende rapport om de sager, udvalget har behandlet, til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed. Rapporten indgår i universitetets samlede rapport om forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis og tilgår de akademiske råd, fakulteternes samarbejdsudvalg, Udvalget for Forskning og Eksternt samarbejde, universitetsledelsen og universitetets bestyrelse.

Stk. 2. Udvalget kan tage sager op af egen drift eller efter anmodning fra rektor.

Kapitel 3.

Sagsbehandling - videnskabelig uredelighed

§ 8. Sager, der vedrører mistanke om forhold defineret som videnskabelig uredelighed jf. lov om videnskabelig uredelighed § 3, falder uden for udvalgets kompetence og oversendes efter forelæggelse for udvalgets formand til behandling ved Nævnet for Videnskabelig Uredelighed.

Stk. 2. En anmeldelse kan vedrøre anmelderen selv som en anmodning om renselse for påstande om videnskabelig uredelighed.

Stk. 3. Universitetet skal afvise at oversende en anmeldelse om videnskabelig uredelighed til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed, såfremt anmeldelsen ikke indeholder de i lov om videnskabelig uredelighed § 11 nævnte oplysninger.

Stk. 4. Sekretariatet orienterer udvalget og rektor om anmeldelser oversendt til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed.

§ 9. Såfremt Nævnet for Videnskabelig Uredelighed har konstateret, at der i en konkret sag foreligger videnskabelig uredelighed, og sagen vedrører en på Aarhus Universitet ansat forsker, kan rektor anmode udvalget om en udtalelse om sanktionsvalget, jf. § 15.

Kapitel 4.

Sagsbehandling - tvivlsom forskningspraksis

§ 10. Sager, der vedrører mistanke om tvivlsom forskningspraksis, optages efter forelæggelse for udvalgets formand til behandling ved udvalget enten selv, i fællesskab af flere forskningsinstitutioner eller under anvendelse af eksternt ekspertise.

Stk. 2. En anmeldelse kan vedrøre anmelderen selv som en anmodning om renselse for påstande om tvivlsom forskningspraksis.

§ 11. Udvalget kan afvise at behandle en sag om tvivlsom forskningspraksis, hvis anmeldelsen findes åbenbart grundløs, hvis anmeldelsen ikke indeholder tilstrækkelig begrundelse og dokumentation for de rejste påstande, eller hvis sagen ikke findes at have betydning for de formål, som udvalget skal varetage, jf. kapitel 1.

Stk. 2. Udvalget kan i særlige tilfælde beslutte, at en tidligere afvist eller afsluttet sag skal genoptages. Dette gælder navnlig i tilfælde af nye væsentlige oplysninger.

Stk. 3. Udvalget kan kun i særlige tilfælde behandle en sag, som ikke er indbragt for udvalget inden rimelig tid efter, at anmelderen har eller burde have fået de nødvendige forudsætninger for at indgive den.

Stk. 4. Udvalget behandler som udgangspunkt ikke sager indbragt ved anonym anmeldelse.

Udkast maj 2019

§ 12. Udvalget undersøger en given sag under iagttagelse af forvaltningslovens regler, herunder partshøring.

Stk. 2. Sager behandles normalt på lukkede møder i udvalget, men udvalget kan under særlige omstændigheder beslutte at tillade mundtlig forelæggelse. Ved mundtlig forelæggelse har den, der får foretræde for udvalget, ret til at medbringe en bisidder.

§ 13. Udvalget kan ad hoc supplere sig selv med forskere ved Aarhus Universitet, der repræsenterer en særlig indsigt i fag- eller forskningsområder af relevans for vurderingen af en konkret sag. Udvalget kan også ved behandling af særlige spørgsmål indhente sagkyndig bistand fra personer uden for Aarhus Universitet, der repræsenterer særlig indsigt i et bestemt fag- eller forskningsområde

Stk. 2. Udvalget kan til behandling af en sag etablere et ad hoc- udvalg af sagkyndige, hvor det eller de fagområder, hvortil sagen hører i særlig grad repræsenteres. Personer, som ikke er medlemmer af udvalget, kan indgå i ad hoc-udvalg. Et ad hoc-udvalg afgiver indstilling til udvalget.

§ 14. Når en sag er færdigbehandlet, udarbejder udvalget en skriftlig redegørelse med en begrundet stillingtagen til sagen samt en indstilling om eventuelle sanktioner. Redegørelsen m.v. afgives til rektor og sendes til den person, som sagen angår.

§ 15. Såfremt udvalget i en sag konstaterer, at der foreligger en adfærd, der kan karakteriseres som tvivlsom forskningspraksis, kan udvalget under hensyntagen til forholdets grovhed og klarhed indstille følgende til rektor og den ansvarlige dekan:

at det kritisable forhold påtales over for den pågældende (reprimande/advarsel),
 at den ansvarlige dekan overvejer ansættelsesmæssige konsekvenser for den pågældende,
 at det pågældende videnskabelige arbejde søges trukket tilbage,
 at eventuelt krænkede personer underrettes,
 at eventuelle private eller offentlige samarbejdspartnere underrettes,
 at anden relevant offentlig myndighed på området underrettes,
 at der, hvis der skønnes at foreligge en strafbar lovovertrædelse, foretages politianmeldelse.

§ 16. Det skal fremgå af udvalgets redegørelse m.v., om denne er afgivet i enighed. Har der ikke været enighed i udvalget, skal redegørelsen tillige indeholde mindretallets vurdering.

§ 17. Udvalgets sagsbehandling af anmeldelser af tvivlsom forskningspraksis skal i almindelighed tilstræbes afsluttet inden 12 måneder efter modtagelse af en anmeldelse.

Kapitel 5. Sagsbehandling - sager om pres på forskningsfrihed

§ 18. En forsker på Aarhus Universitet kan anmode udvalget om at optage en sag om pres på forskningsfrihed til behandling.

Stk. 2. Det er en forudsætning for indbringelse for udvalget, at sagen først er søgt behandlet på fakultetet om nødvendigt ved bistand fra en af universitetets rådgivere i ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed.

§ 19. Sager om pres på forskningsfrihed behandles af udvalget i overensstemmelse med reglerne i kapitel 1 og 4. Udvalgets redegørelse til rektor skal dog ikke indeholde indstilling om sanktion men i stedet udvalgets anbefaling vedr. sagens forhold.

Ikrafttræden

§ 20. Reglerne træder i kraft den xx. august 2019. Reglerne erstatter Aarhus Universitets regler af 15. november 2017 til sikring af god videnskabelig praksis.

Udkast maj 2019

Aarhus Universitets regler vedrørende rådgivning om ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed

Kapitel 1.

Formål og grundlag

§ 1. Aarhus Universitet udpeger et antal rådgivere, der i fortrolighed kan rådgive alle med tilknytning til Aarhus Universitet om ansvarlig forskningspraksis og rammer for forskningsfrihed.

Stk. 2. Rådgiverne er i deres funktion uafhængige af universitetets ledelse.

Stk. 3. Rådgivernes funktion er et tillidshverv. I funktionen er rådgiverne beskyttet mod negative ansættelsesmæssige konsekvenser og repressalier.

Stk. 4. Rådgiverne har tavshedspligt i forhold til de oplysninger som de har modtaget i forbindelse med deres rådgivning og må således ikke videregive oplysninger til ledelsen eller andre, med mindre den, som har henvendt sig for rådgivning, anmoder om rådgiverens bistand hertil. Rådgiveren skal efter orientering af den som har henvendt sig i særlige tilfælde indberette sagen for Udvalget for Ansvarlig Forskningspraksis og Forskningsfrihed (Praksisudvalget), jf. § 7, stk. 3.

§ 2. Rådgivning omfatter alle forhold vedrørende forskning udført ved Aarhus Universitet, eller forskning udført af en ansat ved Aarhus Universitet, uanset hvor forskningen er udført.

§ 3. Bedømmelsen af om en bestemt praksis er i overensstemmelse med ansvarlig forskningspraksis og respekterer rammerne for forskningsfrihed, foretages på baggrund af "Politik for forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis ved Aarhus Universitet", "Den danske kodeks for integritet i forskning" og de internationale anbefalinger, som disse bygger på, lov om videnskabelig uredelighed og universitetslovens bestemmelser om retten til forskningsfrihed.

Kapitel 2.

Udpegning og organisering

§ 4. De akademiske råd fra hvert fakultet udpeger hver to rådgivere til rådgivergruppen for ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed.

Stk. 2. Som rådgiver kan udpeges lektorer, seniorforskere, professorer eller emeriti ved Aarhus Universitet. Rådgiverne udpeges under samlet hensyn til, at de er anerkendte, aktive forskere med stor indsigt i ansvarlig forskningspraksis og har bred og lang forskererfaring, herunder fx erfaring med internationalt forskningssamarbejde eller samarbejde med eksterne interessenter. Rådgiverne skal besidde høj faglig legitimitet og integritet. De akademiske råd skal ved udpegningen søge at sprede udpegningerne, så indsigt i flest mulige af fakultetets fagområder sikres.

Stk. 3. Rådgiverne udpeges for en periode af 3 år. Genudpegning er mulig.

Stk. 4. Rådgiverne skal i det fornødne omfang kompenseres arbejdsmæssigt i forbindelse med varetagelse af funktionen.

§ 5. Rådgiverne samles i et netværk, der af rektor sikres sekretariatsbetjening. Rådgiverne mødes i netværket en til to gange årligt.

Stk. 2. Rådgiverne vælger i blandt sig en ordfører for netværket. Ordføreren vælges for 1 år ad gangen.

Opgaver

§ 6. Rådgiverne har til opgave:

1) at stå til rådighed for uafhængig og fortrolig rådgivning af alle personer med tilknytning til Aarhus Universitet, herunder også forskergrupper, der har spørgsmål til gældende retningslinjer for ansvarlig

Udkast maj 2019

forskningspraksis og forskningsfrihed, eller er i tvivl, om standarder og retningslinjer for ansvarlig praksis eller forskningsfrihed overholdes.

2) at medvirke til at skabe forståelse for de forskellige forskningsdiscipliners særlige forhold og kunne rådgive forskere og forskergrupper, der deltager i interdisciplinære forskningssamarbejder.

3) at holde sig orienteret om gældende standarder og retningslinjer for forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis og medvirke til at sikre, at ansvarlig forskningspraksis etableres og vedligeholdes på højt internationalt niveau, og at universitetets og forskernes ret til forskningsfrihed respekteres.

4) sammen med Praksisudvalget at tage initiativ til at der på Aarhus Universitet løbende foregår en drøftelse af retningslinjer for forskningsintegritet, forskningsfrihed og ansvarlig forskningspraksis ved Aarhus Universitet.

5) at udbrede kendskab til og bidrage til undervisningen i forskningsintegritet, forskningsfrihed, ansvarlig forskningspraksis og forskningsetik.

6) at bidrage til universitetets samlede rapport om ansvarlig forskningspraksis og forskningsfrihed ved i anonymiseret form at rapportere om arten af henvendelser en gang om året. Rapporten tilgår de akademiske råd, fakulteternes samarbejdsudvalg, Udvalget for Forskning og Eksternt samarbejde, universitetsledelsen og universitetets bestyrelse.

Kapitel 3. Rådgivning

§ 7. Rådgivning foretages på baggrund af de foreliggende oplysninger. Rådgiverne udfører ikke sagsbehandling på baggrund af henvendelser.

Stk. 2. Modtager rådgiverne i forbindelse med deres funktion oplysninger om pres på forskningsfriheden, kan rådgiverne anbefale den pågældende at forelægge sagen for den person eller institution, som udøver presset. Rådgiveren kan bistå den pågældende ved forelæggelsen. Såfremt den pågældende ikke finder, at sagen har kunnet bilægges ved bistand fra rådgiveren, kan den pågældende forelægge sagen for Praksisudvalget.

Stk. 3. Modtager rådgiverne i forbindelse med deres funktion oplysninger, der med rimelig grund giver mistanke om videnskabelig uredelighed eller tvivlsom forskningspraksis, skal rådgiverne anbefale den pågældende:

- 1) at forelægge sagen for den person, som mistanken retter sig imod, *eller*
- 2) at forelægge sagen for institutlederen, *eller*
- 3) at forelægge sagen for Praksisudvalget.

Stk. 4. Ved mistanke om brud på ansvarlig forskningspraksis, der navnlig på grund af udførelsmåden er af særlig grov beskaffenhed, er begået gentagne gange eller af flere i forening, skal rådgiveren om nødvendigt og efter orientering af den, der har bragt sagen til rådgiverens kendskab, selv foretage indberetning af sagen til Praksisudvalget.

Ikrafttræden

§ 8. Reglerne træder i kraft den xx. august 2019. Reglerne erstatter Aarhus Universitets regler af 15. november 2017 til sikring af god videnskabelig praksis.

Punkt 5: Udpegning af nyt medlem til bedømmelsesudvalg til Health Studenter Forskningspris

Det indstilles

- at akademisk råd udpeger nyt medlem til underudvalg under akademisk råd, der skal bedømme forslag til Health Studenter Forskningspris 2020.

Baggrund

Akademisk råd nedsatte i november 2018 et underudvalg bestående af Ph.d. Kasper Glerup Lauridsen, Ph.d. Andreas Halgreen Eiset, lektor Lene Baad-Hansen og Professor Peter Hokland, der skal bedømme forslag til den nye Health Studenter Forskningspris.

Prisen vil blive annonceret lige efter sommerferien. Fristen for at indsende forslag bliver d. 1 november.

Medlem af underudvalget Lene Baad Hansen er udtrådt af akademisk råd. Rådet bedes derfor godkende at, lektor Golnoush Bahrami Møller indtræder i udvalget.

Ansvarlig/sagsbehandler

Peter Hokland/Lene Bøgh Sørensen

Bilag

Health Studenter Forskningspris

Beslutning for Punkt 5: Udpegning af nyt medlem til bedømmelsesudvalg til Health Studenter Forskningspris

Rådet godkendte, at lektor Golnoush Bahrami Møller indtræder i udvalget

Health Studenter Forskningspris.

Indstilling: VIP personale, der kan være hovedvejleder på studenteropgaver, indstiller studerende, der har udmærket sig særligt gennem et skriftligt arbejde.

Indstillede: Kan være studerende, der har udmærket sig gennem en særlig fremragende bacheloropgave, specialeopgave, opgave fra talentsporet, eller studerende der har lavet frivillig forskning i fritiden uden for formaliseret program. Det kan også være forskningsårsstuderende og kandidat-ph.d.-studerende, der fortsat er indskrevet på kandidatuddannelsen. Arbejdet, for hvilket prisen kan gives, skal være afsluttet i studietiden, og kandidater til prisen kan indstilles maksimalt et år efter opnået kandidatgrad. Kandidat-ph.d.-studerende kan ligeledes kun indstilles for arbejde, de har lavet, mens de er kandidatstuderende (før de overgår til del B).

Priser: Der uddeles årligt en Studenter Forskningspris pr. institut på Health. Hvis der ikke findes værdige kandidater kan prisen fra et givent institut udgå. Retsmedicin lægges i denne forbindelse sammen med Institut for Klinisk Medicin.

Bedømmelse: Underudvalg fra akademisk råd

Bedømmelsen skal bero på: Indstilling fra vejleder og den studerendes skriftlige bidrag. Typer af skriftelig bidrag, der kan ligge til grund for bedømmelse: Skriftlig opgave (eksperimentel eller teoretisk) eller artikel udkast med den studerende som førsteforfatter. Der kræves medforfattererklæringer for bidragene.

Bedømmelseskriterier:

- 1) Originalitet i tilgang til emne
- 2) Indsigt og overblik over originallitteratur på området
- 3) Evne til at opstille original(e) testbar(e) hypotese(r) og/eller stille relevant(e) videnskabelig(e) spørgsmål
- 4) Formulere sig på et akademisk højt niveau
- 5) Klar formidling af budskaber
- 6) At arbejdet repræsenterer en substantiel, enestående arbejdsindsats

Bedømmelsen skal tage højde for de forskellige niveauer af studenter-bidrag og genkende den særegne præstation på de enkelte niveauer.

Indplacering i årshjul:

Priserne uddeles en gang om året samtidig med Fogh Nielsen annoncering. Bedømmelse skal være klar primo december, således at priserne kan uddeles ved PHD-dagen i januar.

Annoncering og Uddeling:

Priserne og frister annonceres hvert år i august.

Priserne annonceres bredt blandt studerende og vejledere. Der er ikke en øvre grænse for antal af indstillinger.

Priserne uddeles en gang om året på PhD-dagen.

Punkt 7: Mundtlig orientering ved formanden

Det indstilles

- at rådet tager orienteringen til efterretning

Baggrund

Formanden vil på mødet blandt andet orientere om akademisk råds hørings svar siden sidste møde og planer for kommende møder i rådet og andre møder på AU niveau.

Beslutning for Punkt 7: Mundtlig orientering ved formanden

Peter Hokland takkede for de udmærkede kommentarer fra Tina Back Aen til høringen vedr. opsplitningen af ST og fandt selv opsplitningen fornuftig f.eks i lyset af ingeniørsatsningen. Peter orienterede herefter om, at han arbejder med at arrangere næste møde i akademisk råd d. 16 september på Skejby. Der vil inden mødet blive arrangeret en frokost og rundvisning. Et forhold af væsentlig betydning for Health er samarbejdet med AUH og formålet med akademisk råds besøg er blandt andet

- i) at se nogle af de faciliteter på de nye enheder, som samarbejder indgående med Health
- ii) at få en redegørelse for nogle af de tværgående initiativer, som udgår fra AUH, men har daglige relationer til Health og
- iii) at få en redegørelse fra udvalgte personer om, hvorledes nuværende og evt. fremtidige besparelser kan påvirke samarbejdet mellem AUH og Health.

Punkt 8: Mundtlig orientering ved dekanen

Det indstilles

- at rådet tager orienteringen til efterretning

Baggrund

Dekanen vil blandt andet komme ind på AU's og fakultetets strategiproces, prioriterede opgaver i 2019, kick off arrangement og besøg fra Kings College.

Beslutning for Punkt 8: Mundtlig orientering ved dekanen

Lars Bo kom ind på fakultetets strategiarbejde som udføres i samspil med AU's strategi som pt er ved at blive lagt, herunder at der i maj måned har været afholdt et temadag for fakultetesledelsens om hvordan AU's strategi kan understøttes og konkretiseres, og at der vil blive afholdt et døgnseminar i efteråret 2019, hvor det skal drøftes hvilke strategiske indsatsområder fakultetet skal arbejde med i 2020.

Fakultetsledelsens arbejde med strategiske indsatsområder for 2019 har været overordnet positivt. Lars Bo nævnte:

Hjemtaget af eksterne bevillinger er øget betydeligt, hvilket skyldes en koncentreret indsats fra både VIPer, administrationen og lederne, f.eks systematisk fokus på opslag fra fonde, prioritering af direkte kontakt til fonde, og arbejde med større bevillinger, der understøttes af hele forskningsmiljøer og på tværs af forskningsmiljøer.

Dekanatet har besluttet at ændre organiseringen af erhvervsindsatsen på Health,

for at styrke området. Der er oprettet et nyt Erhvervsforum, der får ansvar i forhold til at understøtte fakultetets overordnede strategiske målsætning om øget samarbejde med private og offentlige organisationer.

Det nye strategiske initiativ med at etablere faglige netværk på tværs af fakultetet er også gået i gang. Disse netværk skulle gerne fremme det interdisciplinære samarbejde på fakultetet og også bane vejen for funding muligheder i fremtiden.

Health's rekruttering kører nu efter nye normer og skal integreres i institutternes længerevarende strategi for rekruttering. Junior Research Development programmet er forankret på fakultetet og der er et karriereudviklingsprogram under udvikling for fremtidens akademiske administrative ledere, herunder også institutledere.

Flere SKOU professorer er allerede involveret i faglig udvikling ude i miljøerne og d. 8 oktober afholdes der en officielt inaugurering af de nye Honorary Skou professorer, hvor de om formiddagen eller dagen efter har mulighed for at interagere med vores faglige miljøer og studerende.

Health er med i den europæiske universitetsalliance, hvilket er et fint og godt selskab, og der er forventninger til at deltagelse i alliancen vil trække undervisere og gensidig studenterudveksling med sig.

I starten af maj måned annonceredes Human First samarbejdet ved et velbesøgt arrangement i Søaudtorierne.

Punkt 9: Evt.

Evt.

Beslutning for Punkt 9: Evt.

Der var ingen punkter under evt.