

LIGESTILLING, INKLUSION OG DIVERSITET PÅ ARKITEKTSKOLEN AARHUS

FORMÅL

Denne plan for ligestilling, inklusion og diversitet (Gender Equality, Inclusion and Diversity (GEID) for Arkitektskolen Aarhus (AAA) er udtænkt og udarbejdet af en arbejdsgruppe nedsat af rektor. Planens primære formål er at sikre, at AAA bringer alle talenter i spil, uanset køn, alder, nationalitet/etnicitet, seksuel orientering, kønsidentitet, fysiske eller psykiske barrierer og baggrund. AAA ønsker at sikre, at der er plads til at udtrykke alle de forskellige perspektiver, som repræsenteres af denne mangfoldighed. Det er derfor vigtigt at sikre, at AAA skaber en ramme, der understøtter denne mangfoldighed.

UDFORDRINGER

Planen italesætter fire hovedudfordringer på skolen:

- Kønsrelaterede skævheder/fordomme
- Sexistisk og diskriminerende adfærd
- Sproglige og kulturelle forskelle blandt undervisere og ansatte
- At vi favner alle kønsidentiteter.

I forhold til at italesætte disse udfordringer, arbejder vi med tre vejledende principper. Vores initiativer baserer sig på:

- **Data**

For at forstå, hvor hindringerne for ligestilling og mangfoldighed findes, bør organisationen indsamle data fra flere kilder.

- **Frivilligt engagement og social ansvarlighed**

Idet AAA er en institution for videregående uddannelse, er princippet om frivilligt engagement særligt vigtigt i forhold til at beskytte den akademiske frihed og retten til ytringsfrihed.

- **En inkluderende tilgang**

Fokus på at minimere effekten af ubevidste fordomme og fremme en inkluderende kultur samt et arbejdsmiljø, der værdsætter mangfoldighed og ligestilling mellem kønnene. De kvantitative data er ikke kvoter, men udelukkende succes-indikatorer.

SUMMARY

ØNSKEDE RESULTATER

De ønskede resultater af den nuværende plan er derfor (1) at skabe balance mellem kønnene i de ledende akademiske stillinger og i ledelsesstillingerne og (2) skabe en endnu mere inkluderende kultur for at imødegå alle de i det ovenstående beskrevne udfordringer.

Kønsbalance

Målet for kønsbalance bør defineres som 40 % + 40 % + 20 %, hvilket vil sige: 40% mænd + 40% kvinder + 20% mænd, kvinder eller personer der selv identificerer sig som non-binære eller som individer af kønslig diversitet blandt de studerende vi optager, blandt afgangserne, samt inden for alle kategorier af ansatte.

Der skal foretages målbare fremskridt hen imod disse mål inden for en femårig periode, og der bør skabes balance inden for en periode på ti år.

Inkluderende kultur

Vi ønsker et arbejdsmiljø og en kultur, der værdsætter en høj grad af mangfoldighed blandt studerende og ansatte. Derfor ønsker vi at styrke bevidstheden om, hvordan vi sikrer, at alle disse forskelle føler sig velkommen og får lov til at komme i spil på AAA i hverdagens handlinger og aktiviteter. Vi arbejder ud fra fire spor:

- *Forbedre vores evner til at inkludere andres perspektiver og erfaringer.*
- *Minimere effekten af ubevidste fordomme i vores rekrutterings-, ansættelses- og fremmelsesprocesser.*
- *Sikre at forskellige undersøgelsesområder, ekspertiser og former for faglig viden er repræsenteret på AAA.*
- *Sikre at personer som oplever chikane ved, hvor de kan henvende sig for at få hjælp og føler sig trygge ved at henvende sig.*

HANDLINGER

Vi ønsker at etablere en fortløbende proces, der strækker sig over de næste fire til fem år. En proces som opfordrer til selvrefleksion, frivillige initiativer, regelmæssig revidering af processer og praksisser samt til at identificere områder hvor forbedringer er ønskelige såvel som nye tiltag.

Denne proces baserer sig på fire elementer:

• **Ledelse**

Sikring af organisationens politikker og praksisser på tværs af alle organisationens funktioner. Tildeling af ressourcer. Deltagelse i opkvalificering af kompetencer og fremmelse af initiativer.

• **Et udvalg for ligestilling, inklusion og mangfoldighed**

Understøtte implementeringen af handlingsplanen. Initiere og understøtte konstruktiv dialog i hele AAA. Skabe et forum, hvor studerende og ansatte kan rejse spørgsmål og bekymringer.

• **Indsamling og overvågning af data**

Anvendes som indikatorer til at måle fremskridt i forhold til at skabe ligestilling mellem kønnene samt en inklusiv kultur.

• **Oplæring og styrkelse af kompetencer**

Frivillige aktiviteter omkring et inkluderende arbejds- og studiemiljø, ubevidste fordomme, reaktionsmekanismer overfor seksuel chikane og integration af kønsdimensionen i forskning og undervisning.