

# NAT-retningslinjer for søgekomiteer ifm. faste videnskabelige stillinger

Rekrutteringsprocesser spiller en vigtig rolle for at opnå en højere grad ligestilling og diversitet og sikre en fortsat høj kvalitet og faglighed i VIP-staben. Det handler ikke kun om at sikre ligestilling og diversitet i bedømmelsesprocessen – det handler i lige så høj grad om at sikre et kvalificeret og bredt ansøgerfelt med god diversitet.

Ifølge AU's ligestillingshandleplan indbefatter aktiviteten "systematiseret arbejde med søgekomiteer", at alle fakulteter fastlægger retningslinjer for arbejdet med søgekomiteer ved stillingsopslag til tenure track-adjunkt, lektor, seniorforsker og professor. Målet er at sikre et tilfredsstillende antal kvalificerede ansøgere med høj faglig kvalitet og kønsdiversitet til faste VIP-stillinger.

## Ansvar og understøttelse

Instituttleder er ansvarlig for at nedsætte søgekomité ved opslag af fast-VIP-stillinger.

Søgekomiteen etableres senest ved offentliggørelse af opslag. Det anbefales dog, at søgekomiteen inddrages i formulering af det endelige opslag.

Søgekomiteen understøttes administrativt af instituttets sekretariat.

## Sammensætning

Søgekomiteen skal bestå af mindst en forperson og to menige medlemmer, alle på minimum samme stillingsniveau som stillingen i opslag.

Diversitet i søgekomiteen er et grundlæggende krav. Det kan opfyldes på en/flere af følgende måder:

- Mindst ét af søgekomiteens medlemmer er af det underrepræsenterede køn
- Mindst ét medlem er for relativt nyligt blevet rekrutteret fra et andet universitet end AU
- Mindst ét medlem har anden nationalitet end dansk

## Motivation og kompetencer

Søgekomiteen skal kende

- AU's [handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion](#)
- AU's [normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere](#).
- og eventuelt instituttets egen diversitetsstrategi

Instituttet anbefales at have en pixi-udgave af handleplanen.

## Erfaringsopsamling

Som en del af den årlige opfølgning på AU's ligestillingshandleplan samles der op på erfaringerne med søgekomiteer. Den årlige opfølgning finder sted i januar eller februar som en temadrøftelse mellem fakultetsledelsen og NAT's diversitets- og ligestillingsudvalg.

Det anbefales, at søgekomiteen bruger vedlagte tjekliste. Tjeklisten kan give instituttleder et overblik over instituttets brug af søgekomiteer, herunder udfordringer og gode råd til kommende opslag.

## Synliggørelse

Søgekomiteen gør mulige kandidater opmærksom på, at AU's International Staff Office tilbyder [relocation service](#) for kommende VIP-medarbejdere.

Der henvises også til institutternes lokale onboarding-processer. Nogle institutter arrangerer besøg, så udvalgte kandidater med familie får mulighed for på forhånd at se rammerne (AU, instituttet, byen).