

	2019		2020		2021	
	Forår	Efterår	Forår	Efterår	Forår	Efterår
<b>GET Kerneelement 5: Systematisk GE-datagrundlag for monitorering og ledelsesinformation</b>						
TEK datagrundlag tjekkes						
TEK datagrundlag evalueres						

<b>GET Kerneelement 4: Mangfoldigt og inkluderende arbejdsmiljø</b>	2019		2020		2021	
	Forår	Efterår	Forår	Efterår	Forår	Efterår
Møde med GET om tilrettelæggelse af unconscious bias indsats for Ledergruppen og udvalgte nøglemedarbejdere, Hou og medarbejdere LG, HoU og udvalgte nøglepersoner trænes i at være bevidste om kognitive bias, herunder køns- og diversitets bias						
Årshjul for "attentive leadership" - 1:1 møder, MUS osv. NB: HEBI oplæg på SP						
On-boarding - materiale er næsten færdigt						
Retningslinjer for tilbagekomst efter orlov m.m						
Hvor henvender man sig med spørgsmål vedrørende ligestilling, diversitet, inklusion						
Branding af TEK						
Karriereveje i forhold til ledelse beskrives						
Afdækning af særlige indsatsområder og tiltag for kvindelige VIP-talenter i forhold til lederkarriere og netværk						
HoU trænes i at være bevidste om, hvordan talentfulde medarbejdere, herunder især kvinder opdages, fastholdes og udvikles						I samarbejde med GET
Fleksible arbejdsmuligheder						I samarbejde med GET
Karrieremuligheder						I samarbejde med GET

<b>GET Kerneelement 1: GE-Reflekteret VIP rekruttering</b>	2019		2020		2021	
	Forår	Efterår	Forår	Efterår	Forår	Efterår
Etablering af pulje med interne kvindelige bedømmere						
Etablering af pulje med eksterne kvindelige bedømmere						
TEK stillingsopslag bearbejdes og GE-reflekteres mod et bredere ansøgningsfelt (i samarbejde med GET)						
TEKs kriterier for udvælgelse er systematiske og synlige for alle ansøgere og involverede (web)						
Beskrivelse af TEK ambitioner for differentierede mål for kønsbalance for de forskellige faglige områder						
Øget bevidsthed om opbygning af netværk, hvor begge køn er repræsenteret						
Undersøgelse af muligheden for Tenure Track for kvinder						
TEKs rekrutteringsproces gennemgås og beskrives med henblik på en GE-reflekteret bevidsthed og tilgang til processen						
Overveje om der ved opslag skal forlægge liste med mulige ansøgere og bedømmelsesudvalg, hvor begge køn er repræsenteret						

<b>GET Kernelement 2: GE-reflekteret VIP-karriereprogression</b>	2019		2020		2021	
	Forår	Efterår	Forår	Efterår	Forår	Efterår
TEK Kriterier for VIPs karriereprogression systematiseres og synliggøres (herunder kriterier for meritering)						
Systematiske arbejdsgange og kriterier for vurdering og udvælgelse i forbindelse med meritering forefindes og benyttes						
TEK arbejder aktivt med karriereudvikling skræddersyet efter køn og den enkelte person. Plan for dette udarbejdes						
Udvikling af praksisredskaber til karrierevejledning- og rådgivning og programmer målrettet strategisk karriereudvikling for yngre forskere						I samarbejde med GET
Etablering og implementering af mentorprogrammer for yngre forskere						I samarbejde med GET
Phd vejledere og-Phd skoledere, samt Phd administratorer er bevidste om GE-perspektiver i forhold til vejledningspraksis, herunder kendskab til og benyttelse af redskaber og services						I samarbejde med GET
MUS/LUS/GRUS materiale skal forholde sig eksplicit til meriteringskriterier, herunder sikre sig, at redskaber og services benyttes						I samarbejde med GET

<b>GET Kerneelement 3: GE-reflekterende beslutningsgane</b>	2019		2020		2021	
	Forår	Efterår	Forår	Efterår	Forår	Efterår
Parallelt med og på baggrund af forløbet om kognitive bias om der er behov for at ændre mødeformer, beslutningsgange, tildeling af midler, opgaver, ansvar mv.						