

**Mødedato:** 29. marts 2022 kl. 13.00-14.30

**Mødested:** Ny Munkegade 120, bygning 1520-732

**Mødeemne:** Møde i Nat's diversitets- og ligestillingsudvalg (NAT DLU)

**Deltagere:** Daniel Otzen (DO/iNANO), Kristian Pedersen (KP/DKN), Katrine Juul Andresen (KJA/GEO), Ellen Bernadette Noer (EBN/BiRC), Franziska Eller (FE/BIO), Stig Uggerhøj Andersen (SUA/MBG), Thomas Breitenbach (TB/CHEM), Julie Rasmussen (JR/CS), Jessica Carter (JC/MATH), Steen Brøndsted Nielsen (SBN/PHYS), Birgitte So-Young Ahn (BSA/ref.)

**Gæster:**

### 1. Velkomst, dagsorden og referat fra sidste møde

DO bød velkommen. Dagsorden og referat fra sidste møde blev godkendt.

### 2. Instituthandleplaner og øvrigt nyt fra institutterne

EBN præsenterede aktiviteter ved BiRC, jf. bilag.

JR nævnte, at der på CS er et kvindenetværk for ansatte og studerende, [ALICE](#) (Alliance for women in IT, Computing, and Engineering at Aarhus University), som også kan være relevant også for BiRC og MATH's datascience-studerende – alle er velkomne.

### 3. Status fra taskforce vedr. karriereudvikling for postdocs/adjunkter og fra arbejdsgruppe vedr. forfremmelsesprogram til professor

NAT DLU har meldt medlemmer ind til to fakultets-arbejdsgrupper. Status fra begge grupper blev delt med udvalget:

Karriereudvikling for postdocs/adjunkter:

KJA opridsede taskforcens anbefalinger, bl.a. oprettelse af et junior academy ved NAT (igangsættes i år) og postdoc-samtaler i tråd med samtaler for ph.d.-studerende. Stillingkategorien adjunkt uden tenure track (TT) skal der arbejdes aktivt med, så de nurses på samme måde som TT-adjunkter (målet er at undgå at hænge i adjunkt-fælden). ABC-kriterierne revideres med input fra taskforcen, bl.a. brug af bogstavernes betydning (vigtigheden) ift. karrieretrin og anvendelighed for både interne og eksterne kandidater og mere fokus på undervisningskompetencer. EDI (equality, diversity and inclusion) nævnes ikke specifikt i kriterierne men skal fremgå af de enkelte jobopslag. Det blev kommenteret, at der ikke udøves kønspræference uanset kriteriernes ordlyd, og at også de mere overordnede aspekter af EDI bør tages i betragtning, fx hvem der vælges som bedømmere.

Forfremmelsesprogram til professor ved NAT:

FE og SUA opsummerede fra det første arbejds møde nogle af de udfordringer, arbejdsgruppen drøftede, bl.a. karrierepleje og fastholdelse, frygt for at ødelægge lektoratet som attraktiv slutstilling, lektor/professor ratio og forskellen på lektor- og professor opgaver, herunder tydeliggørelse af krav til stillingerne. Også interne forfremmelser via opslag blev taget op. Det er fx vigtigt at undgå skinprocesser med oplagte interne kandidater. Diversitet og ligestilling kom op som et separat tema (ud fra det generelle billede af en endnu udtalt kønsbalance på professorniveau over for en større grad af ligevægt på lektorniveau). Forfremmelsesprogrammet kan bruges aktivt og kan medvirke til at gøre op med nogle uheldige dynamikker, hvor det kan være svært at få kvindelige ansøgere (fx virkede professor MSO-stillingen godt for kvinder). Programmet er et forløb, ikke en stilling. Efter endnu et arbejds møde afleverer arbejdsgruppen sine anbefalinger til fakultetsledelsen til drøftelse i april.

#### **4. Orientering fra AU Diversitets- og Ligestillingsudvalg (AU DLU)**

DO fortalte, at AU DLU på møde d. 23. marts 2022 arbejdede med input til AU's nye handleplan 2023-25. De fire indsatsområder (rekruttering, karriereudvikling, ledelse og arbejdspladskultur) fra den nuværende handleplan bevares, og den nye handleplan vil dermed bygge videre på den nuværende. Områderne hænger tæt sammen og understøtter/forudsætter hinanden. AU DLU drøftede, hvilke aktiviteter der skal arbejdes videre med og gennemskriver det materiale, der vil blive sendt til kvalificering på fakulteterne og de akademiske råd.

DO nævnte også, at han ifm. dekanatets institutbesøg på iNANO og efterfølgende korrespondance med KP forventer, at der på NAT vil komme en pulje til gap-fillers for gruppeledere (m/k), som går på barsel. Flere i udvalget bakkede op om dette, hvor en anden fordel vil være, at postdocs i gruppeleders fravær kan få ledelseserfaring. Promovering af dette tiltag vil også være gavnligt for NAT og AU i det hele taget som en moderne og inkluderende arbejdsplads.

#### **5. NAT arrangement i forsommeren 2022**

Professor Caroline Dessent, University of York, vil gerne besøge os og dele sine erfaringer med ligestillingsarbejdet. Udvalget snakkede om besøgets format og blev enige om et oplæg fulgt af en workshop med tema-spor, hvor der kan kobles til institutternes lokale ligestillingsindsatser. Hvis det passer ind i besøgsplanen, vil CHEM og PHYS også afholde om et fagligt oplæg.

De tre tema-spor er:

Outreach: optagelse, rollemodeller

Rekruttering og fastholdelse: fra studerende og opefter

Arbejdspladsmiljø

Til workshopen har man ved registrering valgt sig ind på et af de tre spor, hvor man arbejder med en konkret udfordring/lokal ligestillingsindsats i mindre grupper med nærmeste kolleger. Til dette gruppearbejde kan man spørge Caroline om råd og generelle inputs.

BSA undersøger tilmeldingsmodul og evt. facilitator. Invitationen til Caroline er vendt med udvalget, DO har sendt den. Der arbejdes med ny dato omkring 30. maj. Oplæg og workshop forventes afholdt kl. 13-16. Det endelige tidspunkt meldes ud snarest muligt.

#### **6. Lundbeckfonden laver ny pris og call vedr. diversitet**

*LF Scientific Enrichment Prize* og *LF Diversity Call* sætter fokus på diversitet som nøglen til bedre forskning. Begge opslag er dog afgrænset til områderne *biomedical, health and clinical fields*, så nok kun relevant for MBG og iNANO. Deadline for begge er d. 12. april 2022.

DO foreslog, at vi på NAT markerer 8. marts som diversitetsdag, fx med ekstra fokus på diversitet og ligestilling. Ideer til aktiviteter kan sendes til BSA.

#### **7. Lokale indsatser om ligestilling 2022 og årlig opfølgning på ligestillingsområdet 2021**

Udvalget drøftede kort ideen med de lokale ligestillingsudvalg. For de små institutter kan det muligvis være en belastning at skulle oprette et nyt udvalg. Nogle er også bekymrede for at parkere diversitets- og ligestillingsemner i ét udvalg frem for at lade diversitet og ligestilling være et gennemgående tema på tværs af instituttet.

Institutternes lokale indsatser blev kort taget op (materiale fra institutterne inkl. fælles NAT-opsamling forelægges fakultetsledelsen primo maj og blev ikke delt forud for mødet):

iNANO:

Postdoc-gapfiller, fleksible barselsforhold, pregnancy-lab, både mandlige og kvindelige foredragsholdere

GEO:

Bedre trivselsmåling, nye søgekomiteer og ansættelsesudvalg (der skal tænkes ligestilling), workshop om arbejdspladskultur for alle medarbejdere i juni

MATH:

Studerterfordelingen er ok, men der er for få kvindelige ph.d.-studerende  
Nyt netværk, WoMAN (Women in Mathematics Aarhus), afholder conference ultimo april [WoMAN - National Mini-Conference, Aarhus, April 27-28, 2022 \(google.com\)](https://www.google.com/search?q=Woman+National+Mini-Conference+Aarhus+April+27-28+2022&rlz=C3131C123C191191000400000001000000&oeq=AEQAAQAA)

CHEM:

Ny postdoc-klub, talentliste, tidlig karrierevejledning, bedre VIP-forhold

MBG:

Rekruttering (startpakker for den, der ønskes ansat + partner – kræver fleksibel ansøgningsprocedure)

BIO:

Kønsbalance inkl. i tenure track er generelt ok, forplanter sig forhåbentlig videre op med tiden. Mere generel arbejdspladskultur; diversitet og trivsel varierer mellem sektioner, skal italesætte ting, der står i vejen for trivsel. To virtuelle workshops om arbejdspladskultur og cultural awareness. En arbejdsgruppe vedr. ph.d.-samtaler, nogle sektioner har gode erfaringer med ”vejledermøder” med andre end vejleder for at tale projektet bedre igennem, nedsætter stress og usikkerhed.

CS:

Mangler kønsdiversitet hele vejen, vil have flere (kvinder) ind fra grundskole og ungdomsuddannelser. Tiltag ift. rekruttering, nogle taler ind i kønsbalance  
IT-camp for kvinder, Girls Day in Science, godt samarbejde med Viby Gymnasium., rollemodeller, repræsentant i IT-landsholdet, markedsføring (historier) og kommunikation

PHYS:

Rollemodeller, hvad er den rigtige rollemodel?

Karriereveje, hvad er meriterende?

Søgekomiteer: dokument med konkrete opgaver (tjekliste), hvad har man med sig

BiRC:

Fokus på kandidat- og ph.d.-studerende

## 8. Eventuelt

KJA informerede om Geocenter Danmark-projektet; fredag d. 20. maj afholdes Geoscience-dag med offentliggørelse af projektets resultater, KJA sender invitation.

### Opsamlet to-do liste og foreløbige punkter til næste møde:

- **Girls' Day in Science – gæsteoplæg ved Helle Kann næste gang (TB/BSA kontakter)**
- **Erfaringer med lokale netværk og evt. udbredelse, fx ALICE (JR) eller WoMAN (JC)**
- **Videndeling fra GEO workshop om arbejdspladskultur (KJA)**