

Mødedato: 4. juni 2021 kl. 12.30-14.00

Mødested: Ny Munkegade 120, bygning 1520-732

Mødeemne: Møde i Nat's diversitets- og ligestillingsudvalg (herefter ligestillingsudvalg)

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), Ida Larsen-Ledet (ILL/CS), Jessica Maria Helena Carter (JMHC/MATH), Steen Brøndsted Nielsen (SBN/PHYS), Birgitte So-Young Ahn (BSA/ref.)

Gæst: Tobias Wang (TW/BIO og Nat Akademisk Råd)

1. Velkomst, dagsorden og referat fra sidste møde

DO bød velkommen.

Dagsorden og referat fra mødet d. 3. marts 2021 godkendt.

2. Rapport om diversitet i forskning og forskningsfinansiering (DFE og DEA) [Link til rapporten](#)

DO gav et oplæg om rapportens hovedpointer, jf. slides.

Kommentarer fra udvalget:

- Statistisk grundlag for andre typer af diversitet kan være svært at skaffe (er der et problem?)
- Mere kønsneutralt sprogbrug (forperson vs. videnskabsmand, formand)
- "Show, don't tell", fx ved portræt af kvindelig forsker omtales hun som "forsker" og ikke "kvindelig forsker", herunder undgå stereotype billeder (passiv/uinteresseret pige ved siden af aktiv/fokuseret dreng)
- Rapportens graf s. 17 – sammenhæng mellem de to figurer hhv. uden og med børn? Effekten på produktivitet med udlandsophold – opdyrke netværk på anden vis end udlandsophold (virtuel mobilitet). Lempet krav på AU om udlandsophold var ukendt for mange yngre forskere. Hvordan kan vi opmuntre unge familier til at tage på udlandsophold? Findes der data om, hvad der forhindrer familier med børn i at tage af sted?
- Trist at efterslæb på publikationer tidligt kan få varig effekt fremefter – kan der gøres noget? Bedømmelseskravene bør opdateres, så anerkendelse og sammenligning sker på et bredere grundlag
- Yngre forskere skal kunne fokusere på karriereveje og ikke sættes til alt muligt andet som "billig arbejdskraft". Også vigtigt at undgå at pålægge for store administrative byrder på kvindelige forskere for at sikre repræsentation overalt

3. Instituthandleplaner og øvrigt nyt fra institutterne

SBN fortalte om den nye handleplan for diversitet og ligestilling på PHYS, jf. slides.

Handleplanen fik ros fra flere kanter, og der blev spurgt til, hvordan den kanaliseres videre. Ikke alle institutter har ligestillingsudvalg, så særligt dér kan der være behov for at få bragt holdningerne i spil. PHYS' handleplan er lokalt forankret og kan bruges som et godt eksempel for andre institutter.

Der var forslag om at have en "diversitetsrådgiver" på fakultetsniveau, en slags ombudsperson med armslængde til institutterne.

I forhold til folkeskoler (skolelærere og forældre) er der mange fordomme at stå op imod. Ligestillingsudvalget og/eller institutledere kan overveje en fælles kronik om naturvidenskab, ligesom vi har museerne at kanalisere budskab igennem. Der skal arbejdes meget med stereotyper.

Rapporten om sexismen blandt studerende (særligt ved uddannelser med meget skæv kønsfordeling) blev også bragt op og tages op igen.

Instituthandleplaner og nyt fra institutterne vil være et fast punkt på møderne fremover, kumulativt så vi på næste møde forholder os nærmere til oplægget fra PHYS. På næste møde vil DO præsentere iNANO's "reaktionsoplæg".

ST Learning Lab har erfaring med at lave anderledes undervisning og kan muligvis være med til at adressere problemet. TB spørger, om de vil medvirke på næste møde i september.

4. Akademisk Råd og ligestillingsudvalget

TW deltog som gæst og snakkede med ligestillingsudvalget om koblingen mellem rådet og udvalget. Temaet om diversitet og ligestilling har været tilbagevendende i rådet, og som ny formand vil TW gerne have kontakt med ligestillingsudvalget, da koordinering mellem de to fora er vigtig.

På rådets temamøde d. 21. april 2021 blev TW inspireret af, og har siden haft flere møder med Junior Researcher Association (JRA). TW opfordrede til, at udvalget tager formel kontakt til dem og evt. overvejer, om der skal være en observatørpost til JRA i udvalget.

Ifølge JRA er problemet den faldende andel af kvinder i overgang fra postdoc til adjunkt (postdocs, der ikke får tenure track). JRA foreslår følgende løsninger:

- Re-integration grants efter barselsorlov, fx støtte til konferencedeltagelse, børnepasning
- Fleksible udlandsophold med work-life-balance
- Exit-interviews, en større grad af formalisering (via HR), så vi får klarhed om, hvordan vores postdocs/adjunkter ser på NAT/AU. Kan kombineres med forventningsafstemning/onboarding-samtale, så man også kan tage op på for-kant, samt ved overgange mellem stillinger
- Mentoring og rollemødder; skabe troværdige og realistiske modeller for det at være fx professor. Vælge mentorer, som står for den rigtige fortælling, fx til at karrererådgive uden for universitetet. Kan vi gøre mere brug af vores alumer?

5. Eventuelt

a. To workshops om ligestilling og diversitet på AU i efteråret 2021

De to workshops hhv. 12. august (AU ledelseskreds) og 29. oktober (Nat, foreløbigt kun fakultetsledelsen) er under planlægning. Ligestillingsudvalget vil gerne deltage i oktober, hvis muligt. Tages op på næste møde.

b. Arrangement for Nat, gå-hjem-møde eller lign. i efteråret/foråret 2022

Tages op på næste møde.

c. Øvrige

DO orienterede kort fra mødet i AU Diversitets- og ligestillingsudvalg d. 3. juni og nævnte, at der fra flere fakulteter mærkes rygvind ift. at gøre noget ved diversitet og være opmærksom på hvad der ligger heri. Fx forventningsafstemninger inden ansættelsesprocesser for at tydeliggøre kvalifikationskrav, inddrage diversitet og koordinere den type spørgsmål man stiller ansøgerne. Visse steder har man bedt de studerende observere status for ligestilling på den pågældende institution. Nogle institutter har afvist at gøre brug af tenure track (det vil der blive fulgt op på på ledelsesplan). En klar konklusion var, at ligestillingsstatistikkerne kun flytter sig i den rigtige retning ved de institutter, der engagerer sig. Søgekomiteer og tiltrækningspakker (støtte til ansættelse i relevante virksomheder for medfølgende ægtefælle, en slags startpakke, sprogundervisning i arbejdstiden) blev nævnt som konkrete tiltag, der kan arbejdes videre med.

ILL har fået nyt job i Cambridge og starter efter sommerferien. Udvalget takkede for stor indsats og god sparring.

KJA delte et par input fra kolleger:

Lønfterslæb: Ift. det klassiske problem med ansættelse, hvor kvinder falder til-

bage ift. lønudvikling ifm. graviditet og barsel, vil der være et urimeligt lønefter-slæb for resten af livet. En leder bør derfor betragte graviditet/barsel som almin-delig arbejdstid ifm. lønforbedringsrunden, så man uanset graviditet/barsel fort-sat kvalificeres til lønforbedring.

Behov for fakultetsstyret økonomisk incitament til at ansætte flere kvinder i forskning. Der foreslås en ansættelsespulje særligt til kvinder, fx 3-års løndæk-ning, som overtages af instituttet efterfølgende.

Næste møde er d. 10. september 2021. Vi har fået oprettet udvalget i FirstAgenda, så fremover vil mødematerialet udgå derfra. Systemet fungerer godt som arkiv.

Foreløbigt er følgende på dagsordenen:

- iNANO ift. handleplan om diversitet og ligestilling (DO)
- evt. ST Learning Lab som gæst ift. undervisning (TB)
- Nat-arrangement i efterår 2021/forår 2022? Kunne være et debatmøde med kendt person eller film-intro (KJA har delt link i Teams-gruppen), så vi får et arrangement skiftevis med AU-konferencen (næste gang i 2023)
- evt. UFM-rapport om sexismen på videregående uddannelser

Tænk gerne videre over litteratur, data etc. til deling i udvalget – hvis man har nyt, kan man dele via email