

Mødedato: 10. december 2021 kl. 10.00-11.30

Mødested: Ny Munkegade 120, bygning 1520-737

Mødeemne: Møde i Nat's diversitets- og 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), Julie Rasmussen (JR/CS), Jessica Maria Helena Carter (JMHC/MATH), Steen Brøndsted Nielsen (SBN/PHYS), Birgitte So-Young Ahn (BSA/ref.)

Gæster: Kristine Kilså på pkt. 5, Linda Torup på pkt. 6 og 7

1. Velkomst, dagsorden og referat fra sidste møde

DO bød velkommen. Kort introduktion bordet rundt i anledning af nye medlem fra CS. Dagsorden og referat fra sidste møde blev godkendt.

2. Instituthandleplaner og øvrigt nyt fra institutterne

SUA gav et oplæg om diversitet og ligestilling ved MBG, jf. bilag. Omkring 2-body-problemet (rekruttering af et akademiker-par) blev det nævnt, at man i Aarhus må tænke lidt ud af boksen ift. branding af universitetet/fakultetet/byen. KP gjorde endvidere opmærksom på, at AUFF har ændret processen for rekrutteringspakker, så der nu er mulighed for at søge startpakker løbende til at sikre en attraktiv kandidat (adjunkt, lektor, professor).

I forlængelse af dette blev der snakket lidt om nødvendigheden af miljøskifte (væk fra vejleder), udfordringer med professorrekruttering udefra (manglende attraktive startpakker, dyrt at rykke op og starte nyt op), og skævhed på kønsbalance for laboranter.

3. Status fra taskforce vedr. karriereudvikling for postdocs/adjunkter

KJA orienterede om arbejdsgruppens arbejde, som er forløbet fra ultimo september til medio november, og som er mundet ud i tre anbefalinger:

- Junior Academy, et socialt/fagligt netværk for junior researchers ved NAT med værktøjskasse til at sikre større trivsel, fx tilbud ift. kompetenceudvikling og karriereafklaring, som er synlig for postdocs/adjunkter og deres PIs
- Postdocs, strukturerede karrieresamtaler med fokus på vejledning af forskellige karrieremuligheder i form af opstartssamtaler, tre-måneders samtale og MUS, exitsamtale (tracking)
- Adjunkter både med og uden tenure track, tydelige karriereplaner for begge (hvornår lektorabel), TT-adjunktforløb evalueres så det kan blive nemmere at afslutte tidligere og dermed undgå sen lektorbedømmelse

Flere i udvalget støttede især forslaget med at tracke sine postdocs. Derudover har arbejdsgruppen snakket om, at ABC-kriterierne kan være svære at læse, og at der ønskes mere dialog med fonde omkring bevillinger til karriereudvikling.

DO nævnte AU's mentorordning "Styrk Talentet!", hvorunder en lang række af AU's erfarne forskere agerer mentorer for yngre kollegaer. Den centrale mentor ordning bliver nu erstattet af en lokal forankring på fakulteter og institutter sammen med kompetence- og karriereudvikling.

4. Orientering fra AU Diversitets- og Ligestillingsudvalg

DO orienterede fra AU-udvalgets møde d. 9/12, hvor et af punkterne omhandlede fratrædelsesårsager: Typisk fratræder flere kvinder end mænd deres stilling, og der kommer et AU-udspil med fokus på bl.a. forbedret arbejdsmiljø. Det kunne være interessant at se på tallene for de forskellige stillingskategorier, så vi kan se, hvilke områder der er oplagte at sætte ind på.

Hen over efteråret har der været en serie af workshops på AU faciliteret af professor Sara Louise Muhr. Institutterne vil snarest få til opgave at identificere en indsats (mål/udfordring, hvad vil vi gøre, måle forskel, hvilke aktiviteter skal iværksættes, tidsplan) og med mulighed for at sætte initiativer i gang. Det vil være godt, hvis vi kan dele tanker og erfaringer i udvalget og på den måde agere uformel koordinator på tværs af fakultetet.

AU's Gender Equality Plan (GEP), som er pålagt af EU, vil blive hæftet op på ny AU-handleplan for diversitet og ligestilling gældende fra 2023. Arbejdet med den nye AU-handleplan vil foregå i regi af AU's Diversitets- og Ligestillingsudvalg hen over 2022.

DO nævnte til sidst Inge Lehmann-programmet, som fakultetet ikke har været god til at søge, bl.a. grundet ph.d.-krav (3-6 år) og tilhørende krav om "betydelig selvstændig forskningserfaring svarende til minimum 3 år." Programmet har dog en høj succesrate for ansøgere på 27 pct., og der opfordres til, at NAT øger indsatsen for at gøre opmærksom på programmet. Programmet vil "styrke talentudviklingen i dansk forskning ved at fremme en mere ligelig kønssammensætning af forskningsmiljøerne i Danmark. Programmet er åbent ... for både mænd og kvinder, men... Danmarks Frie Forskningsfond [vil] som udgangspunkt vælge kvindelige ansøgere over mandlige i tilfælde af lige kvalifikationer mellem to ansøgere."

5. Outreach-aktiviteter

Udvalget delte erfaringer med outreach-aktiviteter i grund- og gymnasieskoler. Udfordringer med kønsbalance i studenterbestanden varierer. Nogle institutter har god balance mellem mandlige og kvindelige studerende. Andre har udfordring med kønsbalance ved rekruttering til ph.d. Nogle institutter har kommunikationsmedarbejdere eller medarbejdere med ansvar for outreach. Andre institutter har formidlingsudvalg,

som organiserer aktiviteter såsom: (NB: flere aktiviteter afhænger af VIP-ressourcer)

- Besøgsservice (kønsbalance værtsside) og åbent hus
- Kemishow, fysikshow, fysik
- Virtuelle rundvisnings- og undervisningsvideoer (iNANO, PHYS), videoer som viser hvordan det er at være studerende samt brug af sociale medier til fx julekalender (GEO)
- Girls Day in Science, institutterne har oplevet blandet udbytte
- Geo-OL, Fysik-OL, Robot-OL
- IT-camp for girls (CS)
- Gymnasielærerdage, kemilærerdage
- U-days, studiepraktik, erhvervspraktik
- Biologi A-niveau-dage (foredrag, både af senior VIP og mere junior VIP [rollemodeller som elever kan relatere til er ekstremt vigtige!])
- Hovedet i havet
- Nyt netværk for kvindelige studerende (MATH)
- Udlån af udstyr, fx geofysisk
- Brug af egne netværk (ALICE på CS) til at snakke med gymnasieelever
- generelt fokus på at nedbryde barrierer og myter omkring det at være fx data-logistuderende
- Forskerspirer

KK delte input fra uddannelsessiden og understregede vigtigheden i også at snakke outreach i diversitets- og ligestillingsudvalget. På NAT er der to udvalg for hhv. gymnasierettede aktiviteter (forperson Søren Poulsen, CS) og for online kommunikation (forperson Lise Refstrup, iNANO). Sociale medier er en stor del af de nuværende studerendes liv, så mangfoldighed i hvad vi gør, og hvem vi er, skal afspejles på alle platforme. Bachelor-siderne kigges nærmere efter, så de ikke virker ekskluderende. Det kan være en god idé at snævre ind og undlade at lave indsatser på for mange områder. Den individuelle kontakt til folkeskole-/gymnasieelev, fx efter et foredrag, kan være lige så vigtig som at deltage i studiepraktik. Det blev også nævnt, at vi i højere grad bør kunne trække på vores alumner.

6. NAT arrangement forår 2022 – format og indhold

Udvalget drøftede forslag om at afholde et eftermiddagsarrangement af 2-3 timers varighed i det tidlige forår. Der var enighed om at gå videre med Caroline Dessent (erfaringer fra University of York) som den ene oplægsholder, og for at få balance i kønsrepræsentation blev ideer til en mandlig oplægsholder drøftet. Formatet skal være:

- måske virtuelt
- jo kortere arrangement, jo flere deltagere

- Professor [Lars Ulriksen](#) fra Institut for Naturfagenes Didaktik, KU (medforfatter Henriette Tolstrup Holmegaard)
- Konkret debat frem for mere principiel debat, hvor man kan få inspiration til, hvad man konkret kan gøre, vil bedre kunne tiltrække medarbejdere til arrangementet
- Hands-on
- Adressere STEM-gap (allerede fra folkeskole)
- Skabe bevidsthed og synlighed om, at der er noget i gang på NAT
- Hvorfor skal man som medarbejder deltage? Mulighed for at give input til GEP og NAT/AU-handleplaner
- Dato: Anden halvdel af februar eller marts fra kl. 13-15

7. Opfølgning fra NAT workshop om diversitet og ligestilling d. 29/10

I forbindelse med forrige punkt blev det nævnt, at workshopformatet fra NAT-workshoppen d. 29/10 var meget produktivt og effektivt, og at det institutopdelte gruppearbejde fungerede godt.

Forårets opfølgning på AU's ligestillingshandleplan, hvor institutterne inddrages, vil være en fortsættelse fra NAT-workshoppen: Institutterne skal kort beskrive, hvilken indsats man vil afprøve (hvorfor), hvordan man vil arbejde med indsatsen, hvem skal involveres, hvornår forventer man at være færdig. Opgaven sendes ud til institutledere og sekretariatsledere med cc til ligestillingsudvalget i januar.

8. Eventuelt

iNANO og BIO har lavet ligestillingsudvalg.

Opsamlet to-do liste:

1. Institutopgave med at identificere en indsats (mål/udfordring) og med mulighed for at sætte initiativer i gang vil fylde i første halvdel af 2022. Det vil være godt, hvis vi kan dele tanker og erfaringer i udvalget
2. Næste møde er d. 29. marts 2022. Oplæg ved udvalgsmedlem: følger