

**Mødedato:** 21. juni 2022 kl. 13.00-14.30  
**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), Franziska Eller (FE/BIO), 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:** Helle Kann og Karina Esmine Ibsen fra Naturvidenskabernes Hus samt Kristine Kilså og Maria Arup Hovmand (DKN/faksek) til pkt. 7

**Afbud:** Ellen Bernadette Noer (EBN/BiRC), Stig Uggerhøj Andersen (SUA/MBG),

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

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

## 2. Implementering af forfremmelsesprogram til professor ved NAT

KP præsenterede arbejdet med implementering af forfremmelsesprogrammet. Vejledningen til programmet, som er sendt i høring på NAT, beskriver indstillingsproces og -kriterier, som skal ligge så tæt op ad "ordinære" professoropslag og -bedømmelser, så vi ikke ender med at få to forskellige professor-hold. Hovedvejen er stadig åbne, internationale opslag.

Udvalget havde først fået materialet tilsendt kort forinden mødet (dagen før via FirstAgenda, samme dag via høringsmail), så de umiddelbare tanker blev delt:

- Vejledningen skal sørge for, at alle søger under samme forventninger – de særlige tilfælde er klart beskrevet uden dog at angive en bestemt andel
- Hvad er formålet med at have et forfremmelsesprogram? AU halter bagefter og bør have flere, der bliver professorer. Potentielle kandidater er utålmodige og kigger andre steder hen
- Hvor mange til hhv. interne og eksterne? For de interne, hvornår søges via program/via opslag?
- Programmet kan bruges til at skrue på den skæve kønsbalance – et spørgsmål om, hvor meget man vil bruge strategisk
- Bulletlisten med kvalifikationer er medtaget for at specificere de særlige tilfælde – man skal opfylde det samme ved "ordinære" professoropslag
- Rigtig godt at undervisning fylder meget

Udkast til skriftligt hørings svar fra udvalget cirkuleres efter sommerferien. Høringsfristen er d. 12. september.

### 3. Orientering fra AU Diversitets- og Ligestillingsudvalg

AU DLU havde møde d. 15. juni. DO fortalte om kulturforskelle mellem de forskellige fakulteter; nogle steder lever diversitet og ligestilling et stille liv, og der efterspørges mere ledelsesmedvirken. Hos andre er fastholdelse af kvinder et problem, snarere end rekruttering.

Udvalget snakkede kort om formulering af stillingsopslag (ønske om mere frihed ift. AU's standard-passus om diversitet og ligestilling, brug af positive vendinger frem for negative). Der blev også talt om ubevidst bias, og hvordan man bliver opmærksom på bias (fx via quiz), hvilket kan være relevant, når man sidder i bedømmelsesudvalg. Link til IAT-test er indsat sidst i referatet.

### 4. Input til kommende AU-handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25

Fakultetsledelsen har besluttet, at NAT-aktiviteten i den kommende AU-ligestillingshandleplan skal være genstartspakker. Udvalget drøftede formatet:

- Der skal være en aftale inden barsel, som omfatter en forventningsafstemning før/under/efter barsel
- Vigtigt ikke at komme til at stå alene med opgaver, fx undervisningsplanlægning
- Særligt postdocs bør aflastes ifm. barsel ("kritisk" stadie), fx i form af mere tid/flekstid? NB: tid væk fra forskningen kan føles som ekstra pres
- Alle i målgruppen (postdocs, adjunkter, lektorer) skal behandles på samme måde og have ens vilkår
- Ph.d.-alder skal kompenseres –barselsperiode bliver fratrukket, men også hensyn til deltid
- Stand-in (gruppeledere som går på barsel), postdocs kan få ledelseserfaring og administrativ indsigt, eller en ph.d.-studerende kan fx hjælpe med at organisere kurser
- Laboratoriearbejde kan være farligt under graviditet, pregnancy labs med særlige sikkerhedshensyn

DO foreslog at spørge postdocs, om de har forslag til, hvad der kan hjælpe dem. DO laver et udkast til en "invitation", som udvalget gerne må bruge lokalt til at drøfte videre med postdoc-kolleger. Se sidst i referatet.

### 5. Opsamling fra Caroline Dessent-workshop d. 30. maj

Der var ønske om bredere opslag af arrangementet, også på institutterne, og en mere fast ramme for workshop. Fra nogle institutter deltog kun en enkelt person, hvilket svækkede workshop-delen.

Oplægget var interessant og understregede, at det kræver tid og indsats, og at ledelsens synlighed og medvirken er vigtig. Undervisningsmodellen i UK er dog anderledes, så fx deltidsundervisning vil være svært her. Der er lokale miljøer hos os, hvor kulturen er meget konkurrencepræget med lange arbejdsdage, hvilket kan være svært at forandre.

DO foreslog, at vi mindst én gang om året har et lignende arrangement. Et forslag er at invitere Jeremy Sanders, University of Cambridge (returning careers scheme). Udvalget drøfter videre på næste møde.

#### 6. Eventuelt og øvrigt nyt fra institutterne

CS afholder i efteråret workshop med fast-VIP vedr. diversitet i undervisning med fokus på, hvordan man underviser forskellige typer af studerende. Workshoppen er et samarbejde med CED og AU Uddannelse's Rådgivnings- og støttecenter.

#### 7. Girls' Day in Science

Helle Kann og Karina Esmine Ibsen fra Naturvidenskabernes Hus var på besøg og gav en præsentation af Girls' Day in Science (grundskole og gymnasieskoler) med tid til udvalgets spørgsmål undervejs. Præsentationen er vedlagt som bilag.

På fakultetet gør NAT's udvalg for gymnasierettede aktiviteter og Science Museerne store indsatser for målgruppen. Det overordnede mål bør være at få flere på STEM-uddannelser, også piger. Der var også forslag om en Kids Day in Science, eller STEM for drenge.

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

- **Erfaringer med lokale netværk og evt. udbredelse, fx ALICE (JR) eller WoMAn (JC)**
- **Videndeling fra GEO workshop om arbejdspladskultur (KJA)**
- **Udvalgets hørings svar vedr. forfremmelsesprogram til professor: BSA rundersender udkast i august**
- **Næste møde: beslutte NAT-event for efteråret 2022. Forslag: Jeremy Sanders, University of Cambridge**
- **Ubevidst bias: Implicit Association Test (IAT): <https://implicit.harvard.edu/implicit/>**
- **Postdocs ift. genstartspakker: DO har forfattet følgende "invitation", ændringsforslag er velkomne:**

*To postdocs:*

*The Faculty of Natural Sciences and the Equality and Diversity Committee intend to improve conditions for postdoctoral workers in connection with parental leave. The overall aim is to make it easier for postdocs to maintain their research activity to the fullest extent possible while respecting their work-life balance. Options could e.g. include the opportunity to resume work after parental leave on a part-time basis.*

*We welcome any suggestions you (individually or as a group) might have and encourage you to send them to Birgitte So-Young Ahn at [bsa@au.dk](mailto:bsa@au.dk) no later than 31 August 2022. Thank you on beforehand for your thoughts!*