

Mødedato: 10. oktober 2022 kl. 9.15-10.45
Mødested: Ny Munkegade 120, bygning 1520-732
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), Julie Rasmussen (JR/CS), Steen Brøndsted Nielsen (SBN/PHYS), Birgitte So-Young Ahn (BSA/ref.)
Afbud: Jessica Carter (JC/MATH), Thomas Breitenbach (TB/CHEM)
Gæster: Linda Torup til pkt. 4 og 7

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 institutter

FE præsenterede aktiviteter ved BIO, jf. bilag.

Snakken efterfølgende faldt bl.a. på ph.d.-studerendes trivsel (stress, har kort tid til projekt), og JR nævnte, at man på CS har en årlig junior retreat for ph.d.-studerende og postdocs med rum til fagligt/socialt.

3. Diversitet og inklusion ift. nye instruktører/teaching assistants

JR ønskede at sætte fokus på uddannelse af nye instruktører/TA's, da de spiller en rolle i skabelsen af et inkluderende og respektfuldt undervisningsmiljø på kurser. Sammen med CED (Annika Büchert Lindberg og Rikke Frøhlich Hougaard) skal CS lave en workshop for undervisere om inkluderende undervisning. Udvalget vil høre nærmere om CS' erfaringer på et kommende møde.

Endvidere nævnte JR instituttets Code of Conduct, som gælder for alle, der er tilknyttet CS. Fx blev det brugt af deres tutorer ifm. studiestart, ikke over for de studerende men mere indbyrdes (stemningsættende, rollemodeller). Fredagsbaren ved CS er også underlagt kodekset.

Herudover snakkede udvalget om pædagogisk diversitet, herunder opmærksomhed på, hvad der i undervisningen kan opstå af situationer (undgå eskalationer) og skabe bevidsthed. Neurodiversitet (udviklingshandicaps) blev også bragt op som en svær udfordring (håndtering og hvor finder man hjælp). Også omkring kønsidentitet og studerende, som ikke identificerer sig med sit biologiske køn/bi-nært, og hvordan man gør plads til det som underviser.

Link til CS' Code of conduct: <https://cs.au.dk/about-us/code-of-conduct>



4. APV-resultater med fokus på køn

Tallene bag særkørsel vedr. køn i notat fra Rambøll har i fakultetsledelsen affødt snak om, hvad der kan gøres på fakultetet og/eller lokalt. I APV-rapporternes bilagstabeller findes der resultater opdelt på køn, så hvert institut og NAT samlet kan der finde relevante tal. Udfordringerne varierer, og for nogle institutter er der fx større forskel i tilfredshed mellem danske-internationale end mellem køn.

Udvalget blev bedt om at dykke ned i lokale tal til næste møde, hvor signifikante forskelle og lokale ”problemer” samt mulige tiltag vil blive drøftet.

De lokale tal kan tilgås herfra: <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/apv> (”Gå til APV-portal” via bordeaux boks i øverste højre hjørne, herefter ”RAPPORTER” i menuen øverst).

5. Karriereudvikling for postdocs og adjunkter

KP skitserede fakultetets arbejde med at støtte op om karriereudvikling for yngre forskere på NAT. Tidligere har det nok været mere op til den enkelte selv at finde sin karrierevej, og med de større krav, som unge forskere stiller i dag, vil vi gerne gøre noget for at hjælpe dem. Konkret vil der blive lavet en platform på fakultetsniveau rettet mod primært postdocs og adjunkter ift. karriereafklaring og kompetenceudvikling samt tilbud tæt på fagmiljøerne. Karrierevejene tegnes op, valgmulighederne tydeliggøres, og det skal ikke være et nederlag at vælge en anden vej end den akademiske. Også mere systematisk brug af alumner kan hjælpe netværket.

Udvalget bakkede op om tiltagene. Det blev kommenteret, at ph.d.-studerende måske også kan indgå i netværket (AU’s Junior Researcher Association (JRA) er også for ph.d.-studerende). Nogle institutters APV’er viser problemer med trivsel blandt postdocs og adjunkter, så initiativet er værdsat. Noget af det, der skaber stress og mistrivsel blandt de unge er, hvorvidt der står aftagere klar ved endt uddannelse, hvilket varierer meget mellem fagområderne. Derfor kan indsatsen også bindes videre til studerende. Alumner skal være med til at synliggøre, hvad man også kan lave uden for de gule mure. Studenterprojekter gør, at man tidligt får en fornemmelse af, hvad der sker ”derude”.

Udvalget blev bedt om at videreformidle informationen lokalt. Ideer til initiativer for yngre forskere kan sendes til karriere- og erhvervsrådgiver, Kristian Mørch Abell: krab@au.dk

6. Orientering fra AU Diversitets- og Ligestillingsudvalg

DO orienterede kort om to punkter fra møde i AU DLU i september:

i) I AU’s kommende ligestillingshandleplan fortsætter de fire indsatsområder fra den nuværende handleplan, dvs. rekruttering, karriereudvikling, ledelse, og ar-

bejdspladskultur: I rekrutteringsprocesser skal søgekomiteer være klædt på til diversitetsudfordringer; karriereudvikling vil have fokus på yngre forskere i midlertidige stillinger, hvor der – løstrevet fra MUS – gøres brug af karrieresamtaler; ledere skal medvirke i et forløb om ledelse af involverende dialoger og beslutningsprocesser; inkluderende arbejdspladskultur skal regelmæssigt tages op, og ved onboarding af nye medarbejdere kan der fx gøres brug af buddyordning.

ii) AU's ligestillingskonference d. 2. marts 2023 er under planlægning med temaet inkluderende arbejdspladskultur. Formatet forventes at være som i 2021 med en fælles AU-del om formiddagen og breakout-sessioner pr. fakultet om eftermiddagen.

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

Ifm. kvalificering af den fælles NAT-aktivitet om genstartspakker var der i august-september en skriftlig rundspørge i gang lokalt blandt postdocs, hvilket kun af-fødte få tilbagemeldinger. Udvalget drøftede formatet for genstartspakker:

- Flexibilitet, glidende opstart
- Barselssamtaler inden barsel for at forventningsafstemme (nogle vil gerne have kontakt med fagmiljø under barsel) og afklare muligheder
- Hvis lab-arbejde, kan arbejdet tages over af en postdoc eller laborant, afhængig af forskningen
- Genstartspakker bør være et tilbud til alle, dvs. uafhængig af stillingskategori
- Starte på deltid, hvad er mulighederne? Det er en kultur, vi godt kan have på NAT (vigtigt at kommunikere ud/signalværdi)
- For samtalerne er det vigtigt med guidelines/samtaleguide, som kan hjælpe lederne
- Forslag om samtale i to trin, hvor man først snakker om muligheder og efter en tænkepause vælger en løsning – der kan være forhold, som ændrer sig under barsel, så der skal være mulighed for at justere undervejs
- Flexibilitet i barselsreglerne, dokument som kan bruges på institutterne? (BSA tjekker med AU/Nat-Tech HR)
- Gap filler for adjunkter og lektorer
- Hvad med postdocs ansat på midlertidige kontrakter og projekter, som udløber? Mange projekter kan forlænges.

8. Kommende NAT-event eller workshop

Udvalget nedsatte en arbejdsgruppe (KJA, JR og DO), som vil lave forslag til, hvilke interessante personer vi kan invitere i 2023.

KP nævnte, at AU, KU og DTU er inviteret til at medvirke i et projekt om mangfoldig talentpulje inden for STEM-forskning. Projektet styres af **IS IT A BIRD** med støtte fra Novo Nordisk Fonden og VILLUM FONDEN. Pilotprojekter vil blive sat

i gang i løbet af vinteren. Udvalget vil høre nærmere om projektet, som har et 2-årigt sigte. Kan muligvis være et emne for kommende workshop arrangeret af udvalget.

9. Eventuelt og øvrigt nyt fra institutterne

SBN orienterede om, at PHYS har afholdt Girls' Day in Science (100 tilmeldte, ca. 50 mødte op). GEO havde ca. 30 deltagere.

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

- **APV-resultater opdelt på køn – hvert institut kigger på egne tal. Udfordringer tages op på næste møde**
- **Erfaringer med lokale netværk og evt. udbredelse, fx ALICE (JR) eller WoMAN (JC)**
- **Videndeling fra GEO workshop om arbejdspladskultur (KJA)**
- **Erfaringer fra workshop for undervisere om inkluderende undervisning på CS d. 4/11 (JR)**