

Kvinder i forskning

Handlingsplan for Institut for Geoscience 14.09.2016

Institut for Geoscience (IG) har en særlig udfordring med kønsbalancen i den videnskabelige personalegruppe. Ved udgangen af 2016 er kun 2 ud af 23 fastansatte i VIP-gruppen kvinder. Til sammenligning er kønsfordelingen mellem instituttets Ph.d. studerende meget mere ligelig.

Institut for Geoscience ønsker flere kvindelige VIP-medarbejdere i fremtiden, så instituttet afspejler fordelingen af studerende og samfundets sammensætning generelt. Dette gælder for alle karrieretrin (adjunkt, lektor og professor). Instituttet har udarbejdet nedenstående handlingsplan som et af de første konkrete skridt mod at nå dette mål.

Som udgangspunkt tilslutter Institut for Geoscience sig de initiativer som er foreslået af ST's arbejdsgruppe. Disse inkluderer følgende indsatsområder:

- *Ledelsesfokus på ligestilling.* IG vil inden udgangen af 2016 fastsætte realistiske måltal for antallet af kvinder i VIP-gruppen. Måltal vil blive fastsat efter en nøje undersøgelse af det råderum som IG's nuværende rekrutteringsplan og tilbagetrækningsprognose giver. Endvidere skal indhentning af viden omkring kønsfordeling på andre geoscience-institutter internationalt give inspiration.
- *Rekruttering og ansættelse.* Søgekomiteer skal sikre, at de stillinger som IG opslår tiltrækker kvalificerede ansøgninger fra kvindelige forskere. IG bruger allerede søgekomiteer i forbindelse med rekruttering, men fremover vil søgekomiteerne få særligt ansvar for, at sikre ansøgninger fra kandidater af begge køn. Ligeledes vil IG sikre, at både bedømmelseskomiteer og ansættelseskomiteer har medlemmer af begge køn. Med hensyn til bedømmelseskomiteer vil vi yderligere tilstræbe en ligelig fordeling af kønnene, hvilket kun i mindre grad er muligt i ansættelseskomiteer.
- *Talentudvikling.* IG vil styrke talentudviklingen af ph.d. studerende og post docs, bl.a. ved at synliggøre mulige karriereveje fra post doc til fastansat VIP. IG vil benytte mentorordninger, både lokalt på instituttet og igennem AU's mentorordning "styrk talentet". allerede fra ph.d. – niveau for at give ph.d.-studerende et oplyst grundlag at vælge karriere på.
- *International mobilitet og udlandsophold.* Internationalisering spiller en særlig vigtig rolle for talentudvikling, og IG vil arbejde aktivt for at kønsbarrierer nedbrydes i denne forbindelse. F.eks. vil IG arbejde for at mobilitetsstipendier kan tildeles hele familier (inkl. ægtefælle samt evt. børn), hvilket kan fjerne økonomiske forhindringer for mobilitet. Samtidigt vil IG arbejde for at uflexible regler om f.eks. mindst to års udlandsophold ikke forhindrer talentudvikling. Erfaringer viser at sådanne regler skaber særlige problemer for kvinder. I stedet bør mobilitet og

internationalisering i fremtiden måles på performance (f.eks. omfanget af internationale medforfattere, deltagelse i internationale projekter osv.), og IG vil arbejde aktivt for at dette i højere grad anerkendes på universiteterne.

- *Attraktiv kultur.* IG skal være en attraktiv arbejdsplads, også for kvindelige forskere, og IG vil sikre dette på flere forskellige måder. Først og fremmest vil IG yderligere forbedre de faglige og sociale rammer for medarbejderne, da disse gør IG til en bedre arbejdsplads for både kvinder og mænd. Fagligt har IG undergået en udvikling fra mange énmands forskergrupper til færre større forskningsgrupper. Denne udvikling, som fortsætter i IG's strategi for fremtiden, styrker det faglige fællesskab mellem videnskabelige medarbejdere.

IG har med stor succes etableret sociale arrangementer for medarbejdere, bl.a. med "Faculty Club" på fredage, hvor f.eks. vinsmagning har været på programmet, og sådanne tiltag vil blive yderligere styrket i fremtiden.

IG har indført en månedlig "fastVIP frokost", hvor VIP-staben mødes mere uformelt og har mulighed for at netværke og dele viden med hinanden. Det vurderes, at staben prioriterer deltagelse i frokosten da der her er skabt et miljø alle har god brug af at deltage i.

Samtidig vil IG sikre stor fleksibilitet og frihed for den enkelte VIP-medarbejder. Den nuværende VIP-stab er kønsmæssigt meget homogen, hvilket utilsigtet kan medføre en ensrettet arbejdskultur. IG vil sikre, at rammerne for hvordan forskerne arbejder er vide og inkluderende, og det skal synliggøres i stillingsopslag og igennem daglig ledelse, at forskerne selv har afgørende indflydelse på deres arbejdsliv.