

Handleplan for flere kvinder i forskningen – september 2016

På Institut for Kemi ønsker vi at fremme talent uanset køn!

Vi anerkender, at der i dag er en skæv kønsfordeling i VIP-gruppen (og andre faggrupper i huset). Dette medfører en strukturel risiko for at forspilde talent. Derfor er det en ambition at øge ligheden mellem kønnene over tid.

Vi ønsker derfor at øge antallet af kvinder i VIP-gruppen med 25-30% over de næste 3 år jf. vores rekrutteringsplan (udg.pkt. 1/1-2016). Og generelt tilstræbe øget ligestilling i alle vores medarbejdergrupper.

Men vigtigere end måltallet er, at vi indarbejder ligestilling som en integreret del af vores rekrutteringsprocesser og helt afgørende i vores løbende dialog og vejledning af vores studerende, ph.d.-studerende og postdocs.

Derfor vil vi have fokus på at vejlede særligt vores kvindelige studerende – men også mandlige – om, hvordan man kan få ambitionen om en akademisk karriere til bl.a. at fungere sammen med ønsket om at stifte familie, da det er en af årsagerne til, at kvinder fravælger den akademiske karriere.

Vi vil i vores rekrutteringsarbejde have øje for at opmuntre kvalificerede kvinder til at ansøge vores stillinger, og vi vil i vores vurdering af kandidater indarbejde anbefalingerne om brede opslag samt være opmærksomme på at vurdere ansøgere bredt (undgå "køns-spejlbilleder").

Da vi har en skæv kønsfordeling i VIP-gruppen, vil vi bestræbe os på at have kvinder i søgekomiteer m.m., når det er fagligt relevant, men ikke for enhver pris. Vi kan ikke drive rovdrift på vores kvindelige kolleger. Endvidere er det vores oplevelse, at instituttets rekrutteringsprocesser inkluderer alle VIP, så både mænd og kvinder bliver hørt før en ansættelse. Endvidere anser vi det for vigtigere end at have kvindekvoter i alle udvalg, at vi arbejder målrettet på at arbejde med den implicitte bias, som både mænd og kvinder har i det akademiske miljø i forhold til rekruttering og vurdering af akademisk arbejde af henholdsvis kvinder og mænd.¹

Institut for Kemi vil i det fremadrettede arbejde lægge sig tæt op ad AUs handlingsplan for flere kvinder i forskning og løbende indarbejde rapportens anbefalinger i vores interne kultur.

En vigtig brik i dette arbejde vil være, hvis dekanatet kunne udarbejde materiale med relevante eksempler på, hvornår og hvordan denne implicitte bias i forhold til køn optræder i dagligdagen og ved ansættelser. Desuden konkrete eksempler på, hvordan vi laver brede opslag (værdimæssigt og sprogligt).²

¹ Chemistry World, May 2015: Royal Society to Address Gender Imbalance"

² En hjælp hertil kunne være at tage fat i vores egen (AU) Evanthia K. Schmidt, der forsker i emnet.