

**Mødedato:** 6. oktober 2023 kl. 12.00-13.30  
**Mødested:** Ny Munkegade 120, bygning 1520-731  
**Mødeemne:** Møde i NAT's diversitets- og ligestillingsudvalg

**Deltagere:** Daniel Otzen (DO/iNANO), Kristian Pedersen (KP/DKN), Jessica Carter (JC/MATH), Steen Brøndsted Nielsen (SBN/PHYS), Stig Uggerhøj Andersen (SUA/MBG), Franziska Eller (FE/BIO), Thomas Breitenbach (TB/CHEM), Birgitte So-Young Ahn (BSA/ref.)

**Afbud:** xx (CS), Katrine Juul Andresen (KJA/GEO),  
**Gæster:** Astrid Klingen (ARK/fakse) i stedet for KJA på pkt. 5

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

DO bød velkommen. Dagsorden og referat godkendt.

### 2. Institutoplæg fra MATH

JC præsenterede instituttets VIP-kønsfordeling, og hvad man har gjort de seneste år for at tiltrække flere kvinder. Omkring netværket WoMAN (primært rettet mod alle studerende) fortsatte en drøftelse i udvalget om, hvordan det kan gøres attraktivt og interessant for de studerende at deltage i sådanne netværk og arrangementer, fx hvis der er et ophæng til karriere-/jobmuligheder.

*JC's oplæg lægges i FirstAgenda som bilag til dette punkt.*

### 3. Sponsorship

DO gav et oplæg på baggrund af en artikel af Ea Høg Utoft og Mathilde Cecchini <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/21568235.2022.2142147>

Studiet er baseret på mange interviews og viser, at aktiv hjælp, fx vejlederstøtte, til early career researchers (ECR) kan gøre en forskel.

*DO's noter til artiklen lægges i FirstAgenda som referat på punktet.*

Opmærksomheden på sponsorship og kulturforandring kan ske i forskningsgruppen eller på instituttet. SUA påpegede, at generel efteruddannelse af grupeledere ikke er højt prioriteret mange steder inden for universitetsverdenen. Hvis der skal skabes kulturforandring, kan det fx være en arena, hvor man hvert 3. år skal gøre noget (kvalitativt) for at opkvalificere sig som leder. Det hænger også tæt sammen med fokus på arbejdsmiljø. Eftersom grupeledere er en divers gruppe, er der ikke et normsæt at kommunikere på.

Som en feature på ledermøde ved iNANO vil DO lave et indlæg om sponsorship, så der sættes fælles ord på det og skabes bevidsthed blandt medarbejderne. Muligheder og ansvar bør italesættes. Bevidsthed og samtale om sponsorship kan med fordel finde sted uden for universitetet, så der også kan være en erfaringsudveksling (reality-tjek) uden for de vante cirkler.

TB nævnte, at han ifm. udpegning til LAMU gennemgik et 2-dages forløb med ledere, hvilket har givet et godt indspark. Måske kan det indgå som et element i AU's lederkurser.

Essensen er, at sponsorship foregår. Alle er mere eller mindre sponsorer, bevidst eller ubevidst. Spørgsmålet er, hvordan dette kan bruges aktivt. Forhåbentlig kan et kommende Living Lab hjælpe os nærmere med mere konkrete dyk ned i begrebet.

#### 4. Forældreorlovspakker – det videre forløb

En skriftlig opsamling fra fakultetsledelsesmødet d. 18/8 blev delt med udvalget d. 22/8. Ordning omkring gap-filler afventer støtte fra fonde. Orlovssamtaler skal igangsættes i løbet af efteråret, og forankringen i HR udestår p.t. Samtaleguiden bliver oversat til engelsk og udrulles via institut- og sekretariatslederne som et ledelsesværktøj snarest. Forhåbentlig kan vi monitorere nogle af de kommende orlovssamtaler via Living Lab.

#### 5. Status fra arbejdsgruppe vedr. forskningsevalueringer

ARK (tovholder for arbejdsgruppen) deltog som gæst på punktet i stedet for KJA. ARK gav en status for processen i arbejdsgruppen vedr. forberedelser med de kommende forskningsevalueringer.

Baseret på erfaringerne fra forskningsevalueringerne i 2019 vil arbejdsgruppen anbefale, at evalueringerne primært skal fungere som vedkommende anbefalinger rettet mod institutlederne. Evalueringerne bør kigge på rammerne i stedet for udelukkende output og publikationer. Forskning er mange ting, og impact skal måles bredt med blik for fx teamwork og diversitet i bidrag til forskningen. Institutterne er forskellige og har forskellige roller og skal ikke bidrage til alt.

Det forventes, at evalueringspanelerne skal forholde sig til diversiteten (bredt) på institutterne, hvilket kan give interessante indsigter. Kommentarer fra udvalget var bl.a., at anbefalingerne også skal være i overensstemmelse med det realiserbare, dvs. panelerne skal være i stand til at fokusere på det, der giver det enkelte institut værdi, herunder et godt arbejdsmiljø.

#### Eventuelt og øvrigt nyt fra medlemmerne

Orientering fra AU DLU udgik, da seneste møde i AU DLU var d. 30/6.

Opsamling af erfaringer fra fælles DLU-seminar d. 4/9: Eftersom det var første gang, at et fælles seminar blev afviklet, var det meningsfuldt at høre om de andre fakulteters udvalg.

*Præsentationer fra dagen lægges i FirstAgenda som bilag til dette punkt.*

SBN har været i kontakt med KU Kemi, som lige har oprettet et diversitetsudvalg.

SBN foreslog, at NAT DLU kan lave noget mere med fx KU ift. at dele erfaringer, få inspiration m.m. SDU har et [center for køn og diversitet](#), som også kan være relevant.

Svar på pitch-ansøgning vedr. Living Labs forventes ultimo oktober.

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

- **Sponsorship – endnu et spadestik og erfaringsudveksling**
- **Samarbejde/netværk med udvalg på andre universiteter**
- **Erfaringer med lokale netværk og evt. udbredelse, fx ALICE (xx)**
- **Aktiviteter ved CHEM (TB)**