

Mødedato: 12. december 2024 kl. 13.30-15.00

Mødested: Ny Munkegade 120, 1520-731

Mødeemne: Møde i NAT's diversitets- og ligestillingsudvalg

Deltagere: Daniel Otzen (DO/iNANO), Birgit Schiøtt (BS/DKN), Ole Bækgaard Nielsen (OBN/DKN), Katrine Juul Andresen (KJA/GEO), Steen Brøndsted Nielsen (SBN/PHYS), Thomas Breitenbach (TB/CHEM), Lene Hjøllund (LH/CS), Jessica Carter (JC/MATH); Maya Pasgaard (MP/BIO), Stig Uggerhøj Andersen (SUA/MBG), Birgitte So-Young Ahn (BSA/ref.)

Afbud:

Gæster:

1. Velkomst, dagsorden og referat fra sidste møde

DO bød velkommen. Dagsorden (pkt. 4 og 5 hænger sammen) og referat fra sidste møde godkendt.

2. Genbesøge forældreorlovspakker

DO præsenterede en opsummering af aktiviteterne i NAT's forældreorlovspakker:

- forældreorlovssamtaler (samtaleguide) er formelt igangsat. Reel implementering/lokal brug af samtaleguide skal undersøges.
- gap-filler/erstatning for en forsker, der går på barsel (sikre kontinuitet), kræver finansiering. Data fra arbejdsgruppen lavet i 2023 deles med BS og OBN. Det er stadig hensigten at drøfte dette med fonde (nationale, private), fx foreslå career grants eventuelt i form af tillægsbevilling (VILLUM kunne være en første mulighed)
- ændrede arbejdsopgaver ifm. barsel/graviditet kræver måske ikke funding som sådan, men nærmere en kollegial indsats, som ved situationer, hvor en medarbejder sygemeldes.

Udvalget blev enige om at genbesøge forældreorlovspakker med data for 2023 (oprindeligt kun 2022). BSA tager kontakt til Nat-Tech HR.

Status for de to Living Labs, som NAT er involveret i:

Parents@NAT/TECH-AU deles med de andre fakulteters DLU'er, så netværket kan åbnes op for interesserede på hele AU. AU DLU vil formentlig på de første møder i 2025 være interesseret i at høre nærmere om tiltaget.

Dataindsamling for PHYS' survey blandt fysikstuderende er afviklet, og ca. en tredjedel har svaret. Analysearbejdet påbegyndes af PHYS fra starten af 2025. De første indikationer viser, at studerende efterlyser flere karrieremesser og har brug for at høre/se, hvad de kan bruge de opnåede kompetencer til.

SUA formulerede en række gode råd til studerende, som skal på job-/karrieremesser, jf. vedlagte bilag.

På næste møde vil udvalget se på nogle af resultaterne fra PHYS' survey.

3. Orientering om revideret kommissorium

BS orienterede om, at fakultetsledelsen (FL) har godkendt forslagene til et revideret kommissorium for NAT DLU. En af ændringerne er, at prodekan for karriereudvikling indtræder i udvalget som nyt medlem. En anden ændring består i, at forpersonen for NAT DLU ikke nødvendigvis er medlem af AU DLU (pga. rotationsprincip) men vælges af udvalget.

BS havde derudover overvejelser vedr. repræsentation fra Nat-Tech Administrationscenter, ph.d.-studerende og postdocs. Førstnævnte repræsenteres via den fælles administrative enhedsadministration, og ph.d.-studerende i Ph.d.-udvalget (medlemmer vælges ifm. universitetsvalg) sidder kun ét år ad gangen. Derfor vil medarbejdere fra disse to grupper ikke have en fast repræsentation i NAT DLU men vil fortsat blive inviteret adhoc til relevante punkter. AU's Junior Researcher Association eller evt. lokale postdoc-foreninger kan også inkluderes ved temaer om yngre forskere.

Der er som sådan ingen begrænsning for, hvor længe medlemmerne kan sidde i udvalget, men FL opfordrede til lejlighedsvis nye udpegninger og nye rul. Udvalget skal fortsat rumme en fuld palette af diversitet, dvs. ikke kun køn, men også bl.a. alder og stillingstype.

4. NAT DLU's visioner for 2025 (og frem)

Som optakt til en drøftelse gav DO et kort oplæg. Udvalget drøftede følgende temaer, som kan danne baggrund for kommende temaer:

Sponsorship er svært at få sat i gang. BS mindede om, at FL har vedtaget en række [principper for adjunktmentor og adjunktvejleder](#). Deri ligger nogle anbefalinger, som muligvis kan overføres til et videre arbejde med sponsorship. DO opfordrede også til at tage ideen videre på de andre institutter. Der vedhæftes slides fra DO med yderligere oplysninger om sponsorship muligheder.

Pregnancy labs

DO nævnte problematikken for særligt de våde områder med eksperiment-aktive ph.d.-studerende og postdocs ifm. graviditet. Udvalget drøftede nogle mulige *workarounds* for den gravide forsker:

- i) tager dobbelt undervisning under graviditet i stedet for at gå i lab
- ii) tager teoretiske øvelser i en periode
- iii) arbejder med vandbaseret eksperimenter

Generelt bør man *lokalt forholde sig til problemet og finde en konkret løsning*.

Onboarding af **internationale medarbejdere** er endnu et tema under diversitet og inklusion. DO nævnte, at Chao Sun fra Dandrite har fået midler fra Lundbeck Fonden til at afvikle Diversity Workshops for PIs. Der planlægges 6 workshops i 2025. DO er i kontakt med Chao Sun og vil vurdere hvordan NAT DLU kan bidrage til dette.

Det blev foreslået at have **barselsvejledere** på institutterne, dvs. HR-kyndige i sekretariaterne, som kan være ekspert på projektførlængelser, skat, barselsorlov og deltage i barselssamtaler. *Udvalgets medlemmer blev bedt om at tjekke, at det fremgår klart på institutterne, hvem barslende medarbejdere kan henvende sig til.*

Neurodiversitet ift. undervisning er et tema, som udvalget tidligere har berørt. Det vil være interessant at høre, hvad andre universiteter har erfaring med. CED kan evt. også tilbyde oplæg ift. neurodiversitet og undervisere/undervisningssituationer.

Generelt kan det være gavnligt at **lære fra andre (internationale) steder** om udfordringer, vi står med, fx rekruttering af kvindelige VIP'er (computer science i Göteborg).

Sidst men ikke mindst blev der nævnt behovet for en drøftelse om, **hvornår (køns-)diversitet er allervigtigst**, fx skal der være kvindelige repræsentanter i alle nævn og udvalg, hvis de få kvinder overbebyrdes med udvalgsarbejde? I hvilke situationer er repræsentation og rollemodeller vigtige? Udgangspunktet kan være, at det underrepræsenterede køn som minimum skal være repræsenteret i en grad, der svarer til deres andel af fastansatte VIP'er.

Orientering fra AU DLU

Punktet udgik (møde i AU DLU d. 16. december 2024).

5. Eventuelt og øvrigt nyt fra medlemmerne

- DO foreslog at genoptage institutoplæg fra hvert medlem på de kommende møder, hvilket igangsættes fra møderne i 2025.
- MP orienterede om ny struktur for diversitetsudvalget på BIO, jf. vedlagte terms of reference. Udvalgets taskforces er:
 - i) Anbefalinger til bedre at tiltrække en mere divers gruppe af ansøgere til stillinger ved BIO
 - ii) Gode råd til hvordan vi bedre inkluderer internationale kollegaer
 - iii) Anbefalinger og eksempler på hvordan vi agerer i undervisning og vejled-

ning af studerende med forskellige udfordringer (mentalt/fysisk helbred eller livssituationer som familiedødsfald)

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

- **Næste møde: PHYS' Living Lab survey – de første resultater (kønsforskelle)**
- **VIVE-opsamling/NAT baggrundskatalog** – endelig version på vej og deles med udvalget skriftligt
- **Sponsorship** – indgå i onboarding og karriereudvikling
- **Samarbejde/netværk med udvalg på andre universiteter, fx KU Matematik (JC)**
- **Erfaringer med lokale netværk og evt. udbredelse, fx ALICE (LH)**
- **Forslag til gæster på kommende møder i overensstemmelse med mødetema/dagsorden:**
Health's dekan (setup/struktur i HE-DLU)
- **Forældreorlovspakker:**
Samtaleguide ifm. barsels-/forældreorlov – undersøge brugen af samtaleguide, undersøge om samtaleguiden evt. skal justeres ift. ph.d.-studerende
- **Søgekomiteer (sammensætning, brug af)**
- **Kommende datoer:**