

Mødeforum: NAT's diversitets- og ligestillingsudvalg (NAT DLU)

Mødedato: 26. juni 2025

Mødested: 1520-731

Klokkeslæt: 10.30-12.00

Deltagere

Faste deltagere	Daniel Otzen (DO/iNANO) Ole Bækgaard Nielsen (OBN/DEK), Thomas Breitenbach (TB/CHEM), Jessica Carter (JC/MATH), Marie Braad Lund (MBL/BIO)
Afbud	Birgit Schiøtt (BS/DEK), Katrine Juul Andresen (KJA/GEO), Steen Brøndsted Nielsen (SBN/PHYS), Lene Hjøllund (LH/CS), Pernille Dorteia Frederiksen (PDF/MBG)
Gæster	Daina Hues, University of Bonn
Referent	Birgitte So-Young Ahn (BSA)

Referat

Nr.	Dagsordenspunkt
1	Godkendelse af dagsorden og referat
	Bilag: Referat fra d. 31. marts 2025
Noter	DO bød velkommen til gæst fra University of Bonn, project manager Daina Hues.
Konklusion	Dagsorden og referat blev godkendt.
2	Erfaringsudveksling: Besøg fra University of Bonn Project manager Daina Hues
Noter	DO bød velkommen til Daina Hues (DH), som besøger AU i denne uge. Efter DO's præsentation af NAT DLU og aktiviteter, gav DH et oplæg om EDI-arbejdet (equality, diversity, inclusion) på University of Bonn (UoB). DH's slides vedlægges referatet. DH arbejder til dagligt i UoB's centrale enhed, Vice Rectorate for Equal Opportunity and Diversity (en af seks Vice Rectorates), som er en del af rektoratet. Enheden samarbejder med flere relevante partnere i universitetets andre enheder, bl.a. Office of Family Services ift. arbejdet med En af aktiviteterne på UoB er family friendliness, som er særligt relevant for noget af det arbejde, NAT DLU har gjort ifm. forældreorlov. Family friendliness omhandler bl.a. en kommende pasningsinstitution nær campus, babysitterservice ifm. konferencer og støtte til medarbejdere med pasnings-/plejepligter for syge familiemedlemmer. Office of Family Services (based at HR): https://www.uni-bonn.de/en/university/organisation-and-institutions/university-administration/human-resources/family-office?set_language=en https://www.uni-bonn.de/en/university/equal-opportunity/family-friendly-university/family-friendly-university?set_language=en Derudover nævnte DH, at det tyske forskningsråd (DFG) i ca. 2022 udvidede standarder for kønsligestilling med diversitetsstandarder, bl.a. hvordan man inkluderer family friendliness.

	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) / German Research Foundation —> central self-governing research funding organization in Germany https://www.dfg.de/en —> Explanation of their „Research-oriented Equity and Diversity Standards“ (central for funding proposals): https://www.dfg.de/en/basics-topics/basics-and-principles-of-funding/equal-opportunities/general-information/research-oriented Andre interessante links: Reference Framework for Gender Equality University of Bonn https://www.chancengerechtigkeit.uni-bonn.de/en/diversity/framework-gender-equality —> if you scroll down, you find the respective faculty plans (in GER) —> also, here you find the overall Reference Framework for the University in ENG —> ENG version: https://www.chancengerechtigkeit.uni-bonn.de/de/medien/medien-diversitaet/gleichstellung_rahmenplan_unibonn_2022_engl.pdf Rectorate with Vice Rectorates https://www.uni-bonn.de/en/university/organisation-and-institutions/rectorate Central Gender Equality Officer & Team https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/en/startseite?set_language=en Information on Diversity Audit: https://www.chancengerechtigkeit.uni-bonn.de/en/newsandevents/re-audit-shaping-diversity?set_language=en
Konklusion	NAT DLU • Drøftede ligheder og forskelle mellem AU og UoB, bl.a. er den lovpligtige ”central gender equality commissioner” en interessant stilling, som ser ud til at gøre en forskel. Udfordringerne er stort set ens for de to universiteter ift. kvindelige VIP (saksediagram for mandlige/kvindelige VIP ift. karrierefaser). • Værdsatte besøget fra UoB, som var en del af udvalgets ønske om mere erfaringsudveksling og gæster fra andre universiteter.
3	NAT forældreorlovspakker
Noter	DO introducerede punktet om NAT’s fakultetsaktivitet i handleplansperioden 2023-25. Udvalget drøftede følgende: • Der er to vinkler på gap-filler ordningen; forskeren, der skal på barselsorlov, og vikaren, som skal fylde ud – for sidstnævnte er det ikke altid en gave. Ordningen er mest presserende for fastansatte ift. at opretholde gruppens tarv. På nogle institutter er der gap-filler for ph.d.-studerende med laboratoriearbejde. • Visse større fonde er ikke afvisende for, at der kan søges inddækning til gap-filler i ansøgninger. Det vil i så fald kunne tilgodese og gøre noget særligt for

	dem, der har fået bevilling (allerede været igennem evaluering) der. Store fonde er med i diskussioner om, hvordan man skaber gode karriereveje, og ledelsespersoner med meget kontakt til fondene, fx prodekan for forskning og professorer, bliver mindet om at tage det op løbende. Det blev foreslået at lave et oplæg til fakultetsledelsen i løbet af efteråret, så ledelsen kan skabe en ramme for NAT DLU til at arbejde videre med til beslutning. • Kendskabet til samtaleguiden til brug ved orlovssamtaler (barsels-/forældreorlov) varierer mellem institutterne, og der bør være en vis form for automatik for ledere, hvis en medarbejder enten fortæller om en kommende orlov, eller udfylder barselsskemaer. Udvalget var enige om, at samtaleguiden gælder alle medarbejdere, inkl. ph.d.-studerende. BSA undersøger, hvad Nat-Tech HR og GSNS gør. • Udvalget drøftede fleksibilitet under barsel (arbejde deltid under barsel), og hvordan det registreres. Pragmatiske løsninger støttes.
Konklusion	NAT's aktiviteter, foreløbige læringspunkter og erfaringer ifm. forældreorlovspakkerne spilles ind i AU's diversitetshandleplan 2030 (barsels- og familieforhold) i løbet af efteråret.
4	Orientering fra AU DLU
Noter	Punktet udgik i KJA's fravær.
Konklusion	-
5	Eventuelt og øvrigt nyt fra medlemmerne
Noter	DO orienterede om en kollegas "Diversity Workshops" (Chao Sun, Dandrite). Der er blevet afholdt et kursus om gruppeledelse og diversitet for EMBO-gruppeledere, og planlægning til en teaterworkshop (diversity theatre) er i gang og forventes at ske i november målrettet yngre/internationale forskere. Mulige temaer for næste møde blev kort drøftet. TB vil blive spurgt, om der er noget at berette om et nyt DLU på CHEM. Derudover er alle sekretærer for DLU'erne på AU blevet adviseret om, at der på møder i efteråret skal være plads til at drøfte ny handleplan. OBN vil gerne gentænke DLU's rolle og måde at arbejde på. Han ser gerne, at udvalget spiller forslag ind til fakultetsledelsen, som skal tage aktivt stilling til emner eller forslag til beslutninger. Det tilstedeværende udvalg bakkede op om ideen. BSA har videresendt en kalenderinvitation fra IS IT A BIRD (IIAB) d. 9/10 vedr. deres Living Lab konference, som er afrundingen på forløbet med de danske universiteters Living Lab-arbejde. Nærmere detaljer om konferencen følger.
Konklusion	-

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

- Næste møde: CHEM's DLU; ny diversitetshandleplan 2030

- **VIVE-opsamling/NAT baggrundskatalog** – endelig version på vej og deles med udvalget skriftligt
- **Samarbejde/netværk med udvalg på andre universiteter, fx KU Matematik (JC)**
- **Erfaringer med lokale netværk og evt. udbredelse, fx ALICE (LH)**
- **Sponsorship** – indgå i onboarding og karriereudvikling
- **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:

Næste møde i NAT DLU i september eller oktober bekræftes endeligt via kalenderindkaldelsen.