

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

Mødedato: 6. oktober 2025

Mødested: 1520-731

Klokkeslæt: 12.30-14.00

Deltagere

Faste deltagere	Daniel Otzen (DO/iNANO), Ole Bækgaard Nielsen (OBN/DEK), Katrine Juul Andresen (KJA/GEO), Lene Hjøllund (LH/CS), Thomas Breitenbach (TB/CHEM), Jessica Carter (JC/MATH), Pernille Dorthea Frederiksen (PDF/MBG), Marie Braad Lund (MBL/BIO)
Afbud	Birgit Schjøtt (BS/DEK), Steen Brøndsted Nielsen (SBN/PHYS)
Gæster	Pkt. 2 Linda Torup, Nat-Tech HR
Referent	Birgitte So-Young Ahn (BSA)

Dagsorden

Pkt.	Dagsordenspunkt og bilag
1	Godkendelse af dagsorden og referat
Noter	DO bød velkommen til nyt medlem fra MBG samt gæst til punkt 2.
Konklusion	Dagsorden og referat blev godkendt.
2	Udkast til Handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2030
Noter	DO introducerede til materialet. Udvalget havde følgende kommentarer til handleplansudkastet: Afsnit 6: Indikatorernes kønsfordeling med "højst 60% af overrepræsenterede køn" er en lidt gammel måde at tænke på. Som udgangspunkt godt med en baseline og noget at holde sig op imod. Baseline giver en status, som skal sammenholdes med de kommende år. Diversitet bør så vidt muligt opgøres på lokalt niveau, så det bliver synligt, hvor man kan påvirke, fx rekruttering af yngre medarbejdere. Der er voldsomme forskelle mellem fakulteterne, og universitetets diversitet er vel ikke tilfredsstillende, når ét fakultet med en overvægt af mænd "opvejes" af et andet fakultet med en overvægt af kvinder. Derudover er diversitet meget mere end kønsbalance, og der bør inddrages <u>andre rimelige diversitetsparametre</u> såsom nationalitet, alder, inkluderende sprog (hvordan vi taler til hinanden ift. jargon, sarkasme, humor), funktionsnedsættelse, neurodiversitet, religiøs overbevisning m.m. Indikator 3: Uddybe om VIP kun er fast-VIP. Indikator 4 vedr. inklusionsindeks: Forklare kort hvad inklusionsindeks er, og hvor data kommer fra. OBS på differentiering (måske høj

grad af diversitet men føler sig ikke inkluderet) og at få solidt data-grundlag (spørge folk, angive diversitetsgrupper frem for et fritekst-felt).

Udvalget havde følgende **kommentarer til de tværgående aktiviteter**:

Aktivitet 5: Prioriteres højt. Fakta og data er nødvendige for den rette handling. Det foreslås at inddrage andre rimelige diversitetsparametre for at få et mere udvidet datagrundlag. KU er måske lykkedes med det via deres nylige inklusionsmåling. APV kan give mulighed for at vælge fakultetsspecifikke spørgsmål omkring det at føle sig inkluderet, se sig selv som minoritet osv. APV er meget bred og bruges mest som afsæt for en videre dialog. Det er godt at have som opstartende værktøj, men dialogerne skal styre de relevante aktiviteter. Der skal arbejdes med, hvordan vi måler på, om der bliver gjort nok fx ift. at integrere kollegaer, og hvad vi mangler at gøre/kan gøre bedre.

Aktivitet 4 ift. respektfuld omgangstone er også vigtig, og særligt i lyset af den seneste APV (oplevelse af krænkende adfærd). I kølvandet på VIVE-rapporten fra 2024 delte medlemmerne i NAT DLU lokale initiativer (igangsat efter 2019) til forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. Eksempler deles gerne med den arbejdsgruppe, som skal arbejde videre med aktiviteten. Et andet aspekt, som arbejdsgruppen kan dykke ned i, handler om generationsforskelle på arbejdsmarkedet, hvor der iblandt den yngre generation kan være en anden opfattelse af arbejdstid/rådighed, som også kan udfordre garvede ledere, men som de må rustes til at kunne tale om og arbejde med.

Aktivitet 1 ligger tæt på det, NAT har arbejdet med under den nuværende handleplan. Problemstillingen er dog stadig aktuel og dækker også ph.d.-studerende. Godt at arbejdet kan fortsætte bredt på AU. NAT bidrager gerne.

Familievenlig arbejdsplads kan tænkes bredere ift. plejekrævende nære familiemedlemmer, børn med diagnoser, eller hvis man selv har været ude for en ulykke – opgaverne er der stadig. Formalisering af de behov, der opstår på arbejdspladsen (dækning af en medarbejders længerevarende sygdom eller mulighed for at give undervisningsfrist semester ved tilbagevenden fra orlov) kræver dækning af midler på instituttet. Snakke med fonde ift. at støtte bl.a. "barselspauser", gap-fillers og career/family grants pågår stadig. Dog er der fonde, der henviser til projekttillæg som kilde til at finansiere det. Det skal også tænkes ind ved bl.a. planlægning af undervisning, at mænd i dag tager meget barsel. Fleksibilitet omkring arbejdsopgaver og forventning bør generelt være mere tydelig.

I aktiviteten ligger også et kig på, om karriere kan ses på en anden måde end antal artikler og dække "huller" i CV vha. en vikar for forskningsaktiviteter.

Aktivitet 3: Sprogkompetencer har indflydelse på karriere på lang

sigt. At tvinge udenlandske medarbejdere til at lære dansk er ikke respektfuldt. På den anden side kan fordeling af undervisningsopgaver i nogle miljøer hæmme dansktalende, så balance er vigtigt. Administrativ anglisering er muligt.

Aktivitet 2: Vigtigt at ledelsestrin 5 tænkes med. De udgør en stor bestand men står med et ledelsesansvar og dermed en opgave ift. at træne og udvikle egne lederevner. Alle gruppeledere bør blive tilbudt kurser, hvori DEI-aspekter indgår. Implementering kan fx ske som vurderingskrav ved ansættelse til faste stillinger. Gruppelederne skal få tid til at prioritere denne aktivitet, fx med lynkurser i vejledning, eller der kan tilbydes sparring.

Udvalget drøftede herefter **forslag til en fakultetsaktivitet**, som NAT vil arbejde med i den nye handleplansperiode frem til 2030. Følgende kommentarer blev fremført:

- Fokus på internationale medarbejdere på tværs af NAT, hvilke usete udfordringer er der? Integreres de nemt i det lokale miljø?
- NAT har mange internationale medarbejdere sammenlignet med andre fakulteter – godt hvis vi har konkrete initiativer
- Et lokalt kig på integration og inklusion på AU. Der er en latent frustration og en betændt nerve, som nogle gange kommer til udtryk i tilspidsede situationer og skal bearbejdes
- En anden idé omhandlede early career rekruttering af kvinder – for nogle fagområder er det dog uvist, hvor mange stillinger der bliver fremover, så måske ikke der vi skal fokusere som fakultet. Disse fag arbejder selv med at få flere kvindelige ph.d.-studerende.
- Metoden/hvad skal der gøres? Skal vi lave en APV-agtig dataindsamling?
- Forslag om at alle nyansatte og internationale tilknyttes mentorer (sponsorship, dvs. engageret mentorship)
- På CHEM har de yngre VIP (fra TT-adjunkter og op) fællesspisning
- På GEO er onboarding gjort mere omfattende særligt for internationale, og arbejdssprog i udvalg er engelsk
- Forslag om at opgradere lederne til at arbejde med internationale medarbejdere og få værktøjer til at integrere internationale
- OBS på at nogle postdocs kommer for sent i gang med dansk kurser (ret til gratis undervisning op til fem år fra ankomst til DK og henvisning via kommunen)

Konklusion	Udvalgets kommentarer til handleplansudkast og aktiviteter samt forslag til kommende fakultetsaktivitet deles med fakultetsledelsen i oktober/november og sendes derefter til Universitetsledelsens Stab inden fristen ultimo november.
------------	---

3	Orientering fra AU DLU
---	-------------------------------

Noter	KJA deltog ikke i det sidste AU DLU-møde men har fået et referat fra mødet, som omhandlede input til den kommende handleplan. Derudover havde der været en snak om formatet for AU's diversitets- og ligestillingskonference. Konferencen vil fortsat foregå hvert andet år og lig den, der blev afholdt i marts, dog med mere tid til break-out sessions og mindre tid til Aula-delen.
Konklusion	-
4	Eventuelt og øvrigt nyt fra medlemmerne
Noter	DO orienterede om, at der afholdes en Diversity Workshop d. 25/11 i form af en teaterworkshop særligt for PIs. Workshoppens arrangeres af Dandrite/PHYS støttet af Lundbeckfonden. Medlemmer fra PHYS DLU har skriftligt gjort opmærksom på et call for flagship initiatives under Circle U.-alliancen. De har snakket om at søge midler til et kommende projekt, der skal skabe bevidsthed om neurodivergens. De søger ikke på call'et med frist ultimo oktober, men Mai Korsbæk fra PHYS vil starte en dialog med mulige CU-partnere. Interesserede fra andre NAT-institutter må gerne henvende sig til Mai. Der blev spurgt til, om der findes førstehjælpskurser på engelsk. Hvis der er behov for dette, er der information her. Opfølgning på NAT DLU's arbejde omkring VIVE-rapporten, hvor udvalget indsamlede og drøftede lokale input og aktiviteter igangsat efter 2019, har ikke vist sig egnet til at udgøre et egentligt inspirationskatalog. Hvis man gerne vil se eksempler på aktiviteter, kan man kontakte So-Young.
Konklusion	Forslag til næste mødes tema: - DLU på CHEM - Opfølgning på og videre arbejde med den kommende fakultetsaktivitet

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

- **Næste møde: Ny handleplan for diversitet, ligestilling og inklusion 2030**
- **Samarbejde/netværk med udvalg på andre universiteter, fx KU Matematik (JC)**
- **Erfaringer fra institutternes DLU'er (CHEM, MBG)**
- **Erfaringer med lokale netværk og evt. udbredelse, fx ALICE (LH)**
- **Sponsorship – indgå i onboarding og karriereudvikling**

- **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 marts 2026
- Temadrøftelse mellem fakultetsledelsen og NAT DLU vedr. årlig opfølgning i januar eller februar 2026